

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
*Jeugd &
jongeren*

**Aandacht krijgen voor
pensioen. Hoe doet
BPL Pensioen dat?**

**Stagiairs op loonbedrijf
van Dorp**

**De Werkgeverslijn:
Interview met
Miranda Schenk**

**Hoe zorgt Sazas voor
genoeg jong personeel?**

03
2024



Erna Sluis

Bestuurder BPL Pensioen

Column

Een thema dat mij aan het hart gaat!

Iedere editie zorgt één van de Colland-partners voor de column. Deze editie is BPL Pensioen aan de beurt. Een editie waarin het thema “Jeugd en jongeren” centraal staat: dat is niet het eerste waar ik als pensioenbestuurder aan denk. Maar wel een thema dat mij aan het hart gaat. Want bij BPL Pensioen werken niet alleen veel jonge mensen en zijn we op zoek naar jonge bestuursleden, maar experimenteren we ook hoe we ‘de jongeren’ kunnen bereiken. Want pensioen: dat is voor alle generaties!

Lees het verhaal van Jelmer. Eén van de jonge werknemers van BPL Pensioen die super enthousiast is over zijn werk. Hij vindt het fijn mensen écht te kunnen helpen! Een ander voorbeeld is ons jonge lid van het Verantwoordingsorgaan, Steffan. Ons bestuur legt verantwoording af aan het Verantwoordingsorgaan. Super waardevol dus dat er mensen van alle leeftijden vertegenwoordigd zijn. En Steffan heeft de ambitie andere jongeren ook enthousiast te maken voor pensioen. Nou ja, misschien is enthousiast wel een beetje overdreven. Want dat hoeft natuurlijk helemaal niet. Wat wij als bestuurders belangrijk vinden is dat iedereen, zeker ook jonge mensen, wéten dat ze pensioen opbouwen bij BPL Pensioen. Dat het op sommige momenten in het leven goed is heel even aan pensioen te denken. Maar vóóral dat wij er zijn om te helpen. Vragen te beantwoorden. Want wij snappen heel goed dat je (hoe jong of oud je ook bent) niet altijd zin hebt om na te denken over pensioen. Associëren we pensioen in de meeste gevallen niet allemaal met ouder worden? Dus, wij zeggen “ieder z’n ding”, bel ons gewoon op als je een vraag hebt. Of zélf als je niet zo goed weet wat je vraag is, maar gewoon meer wilt weten.

Grappig, ik zeg “bellen”, maar uit onderzoeken blijkt dat veel jonge mensen niet vaak bellen. Of mailen. En al helemaal geen website bezoeken. Informatie (zelfs het nieuws!) halen ze op social media. Voor ons een reden om te experimenteren met Instagram en de inzet van influencers. Niet om iets te verkopen natuurlijk. Maar om jongeren te bereiken via de middelen die ze wél gebruiken. Lees meer over onze ervaringen tot nu toe op pagina 6.

Tot slot, veel leesplezier! ■

06 iets minder 'ver van je bed'. Zo betreft BPL Pensioen jongeren bij hun pensioen



09 Stagiairs op het loonbedrijf



15 Vlog uit de Kas: Glastuinbouw door de lens van jongeren



20 Het Groninger Landschap verjongt personeelsbestand



Verder in dit nummer

- 04** "Waarom een 27-jarige graag in de pensioenen werkt"
- 11** MDIEU-regeling.
Blijven werken aan inzetbaarheid
- 13** De Werkgeverslijn: Ondersteuning en innovatie voor Goed Werkgeverschap
- 16** Jongerendag Boomkwekerij.
De toekomst groeit hier
- 18** Hoe zorgt Sazas voor genoeg jong personeel?
- 22** Kort Nieuws
- 24** In de spotlight - Deelnemers-consulent Jelmer Beima

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.

HOOFDREDACTEUR Elte Palm

REDACTIE Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)
Annemarie van den Hoven (Stigas), Justine Grep (Sazas)
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



Steffan Benders als 27-jarige
in het verantwoordingsorgaan
van BPL Pensioen

Waarom een 27-jarige graag in de pensioenen werkt

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Steffan Benders

Steffan Benders is 27 jaar. Ondanks zijn nog jonge leeftijd besloot hij actief te worden in de pensioensector. Hij is lid van het verantwoordingsorgaan (VO) van BPL Pensioen. Wat maakte dat hij deze beslissing nam? Wat drijft hem? Je leest het in dit artikel.

Mijn vlammetje ontbrandde

Steffan studeerde in juni van dit jaar af voor zijn bachelor in bestuurskunde. In september is hij aan zijn master bestuurskunde begonnen. Tijdens zijn bachelor volgde hij een vak op het gebied van economie. Daarin werd het onderwerp pensioen behandeld. “Door mijn studie was ik op zoek naar wat ik nu écht interessant en leuk vind. Waarvan wil ik meer weten? In welke richting wil ik mij ontwikkelen? Pensioen vond ik interessant en deed een vlammetje bij me ontbranden. Ik besloot om mij in het najaar van 2023 aan te melden voor het PensioenLab. Dat is een organisatie vanuit de pensioensector, die bevordert dat juist jongeren hun

“Wij praten mee over het beleid van het pensioenfonds. En beleid heeft invloed!”

stem in de pensioendiscussie laten horen. Want het gaat in die discussie ook om het pensioen van jongeren, onze toekomst.”

Pensioen opbouwen tussen de Japanse Esdoorns

Op de vraag hoe hij dan de vervolgstap heeft gezet naar een rol in het VO van BPL Pensioen, heeft Steffan een volstrekt helder en logisch antwoord. “Als student kun je niet zonder bijbaan. Zo kwam ik bij Boomkwekerij Cees Koemans V.O.F, waar ik met veel plezier werk. Dat is een gecertificeerd bedrijf dat is gelegen op twee locaties in Boskoop. Ik werk er voornamelijk in kassen en op containervelden. Het bedrijf is gespecialiseerd in Japanse Esdoorns, Magnolia, doorbloeiende Buddleja en andere heesters. En ze bedenken nieuwe concepten, zoals ‘The Living Garden’. Het bedrijf heeft 2 vaste medewerkers en er werken 6 tot 8 studenten of scholieren. In het voorjaar werken er 8 tot 10 extra uitzendkrachten. Ik werk er al een tijd en zodoende bouw ik pensioen op bij BPL Pensioen! Daarom kwam ik ook de vacature bij het VO van BPL Pensioen tegen. Ik heb gesolliciteerd en ben het geworden. Dat was in het najaar van 2023.”

Grote verantwoordelijkheid

“Mijn eerste indrukken? Ja, die zijn goed. Het is een nieuwe wereld die voor mij open gaat. Ik had echt zoiets van: ‘Nu gaat het beginnen!’. Het VO bestaat uit 21 leden namens de werknemers, werkgevers en pensioengerechtigden. Ik ben door de anderen goed ontvangen. Tijdens mijn studie heb ik in een aantal spreekwoordelijke keukens gekeken, onder andere bij een gemeente en bij het Rijk. Ik zie wel parallellen in de werkzaamheden. Ik heb er bijvoorbeeld stukken leren lezen. Want het lezen van bestuursstukken is natuurlijk niet hetzelfde als het lezen van een krant of een roman. Het hebben van deze vaardigheid is zeer nuttig in het VO. Als lid van het VO voel ik een grote verantwoordelijk-



heid en daar wil ik voor staan. Wij praten mee over het beleid van het pensioenfonds. En beleid heeft invloed!”

Beter uitleggen, zodat iedereen weet waar het over gaat

“Ik wil er in het VO zijn voor de stem van de jongeren. Maar ik ben mij ervan bewust dat ik alle deelnemers vertegenwoordig, óók de ouderen. Ik heb gemerkt dat de kennis van jongeren over de Wet toekomst pensioenen (Wtp) niet heel groot is. Dat vind ik jammer. Die wet maakt pensioenen persoonlijker en transparanter. Hij zorgt ook voor meer inspraak. Maar dan moet je wel weten waar het over gaat. Aan de andere kant zie ik ook hoe moeilijk pensioen kan zijn. Het is aan ons, de pensioensector, om het beter uit te leggen. Zodat iedereen de discussie kan volgen en weet waar het over gaat. Zelf probeer ik er realistisch naar te kijken. En ik denk dat we straks een nog beter pensioenstelsel hebben.”

Bewuste en actieve keuze

“Dat geldt straks ook voor de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen. Daar heb ik best vertrouwen in. BPL Pensioen doet goede dingen, het pensioenfonds heeft laatst een award in ontvangst mogen nemen. Of ik al spijt heb dat ik eraan ben begonnen? Nee, integendeel. Het was een bewuste en actieve keuze om mij te oriënteren in de pensioensector en te solliciteren voor het VO. Daar sta ik nog steeds helemaal achter. Ik moet er tijd in investeren en ik leer er veel van. Ik merk dat dat mij motiveert. Het is ook zeker mijn ambitie om hier nog verder in te groeien.” ■

Iets minder 'ver van je bed'

Zo betreft BPL Pensioen jongeren bij hun pensioen

Tekst: BPL Pensioen | Foto: Unsplash

Nadenken over je pensioen? Dat is voor velen een 'ver van hun bed' show. Helemaal voor jongeren, die nog aan het begin staan van hun werkende leven. Toch is het ook voor hen belangrijk om soms even stil te staan bij je inkomen voor later, pensioen.

BPL Pensioen wil graag dat iedereen wéét wie BPL Pensioen is én dat je met vragen bij ze terecht kunt. Niet alleen mensen aan de vooravond van hun pensioen, maar juist óók jongeren. Hoe? Daarmee is het pensioenfonds aan het experimenteren. En deelt dat graag met de lezers van VanColland. Want misschien ben je zelf ook wel op zoek naar een manier om jongere werknemers te bereiken met jouw informatie?

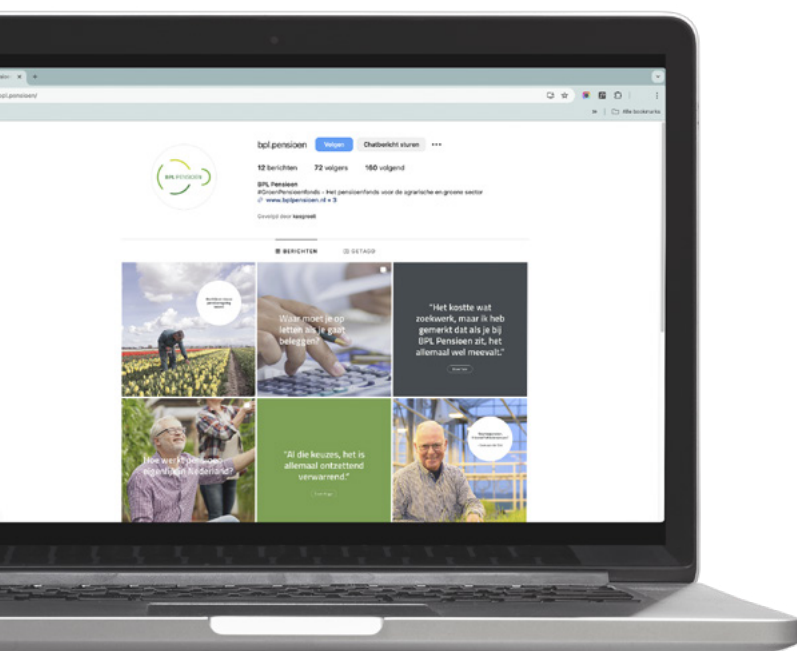
Pensioen ook voor jongeren al belangrijk

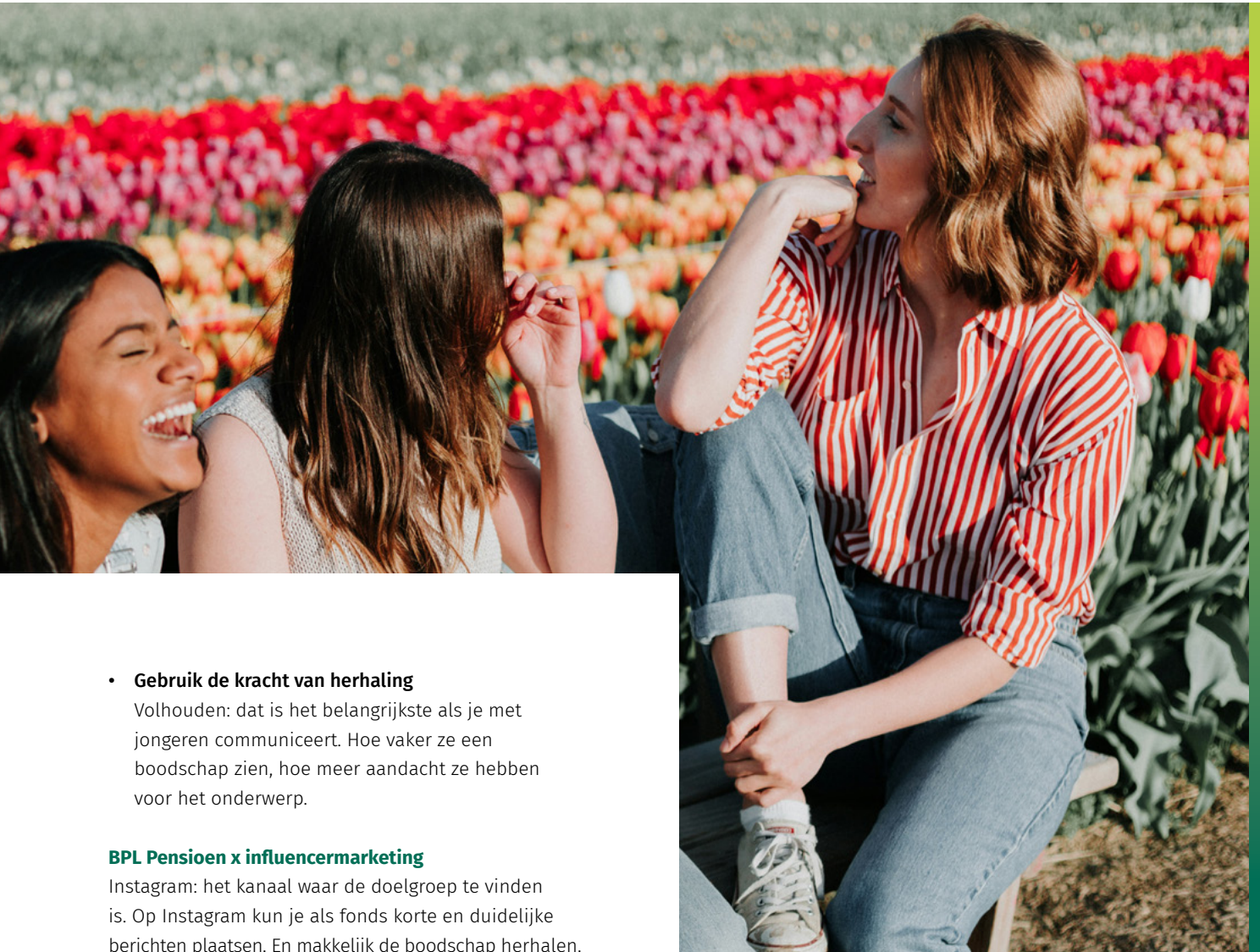
Je verwacht als jongere niet meteen dat je al te maken krijgt met je pensioen. Maar gebeurtenissen op jonge leeftijd hebben invloed op je pensioen voor later. Zoals het krijgen van een relatie of een nieuwe baan. Goed om je te beseffen. En dus handig als die informatie jongeren bereikt.

Aandacht krijgen van jongeren over pensioen: hoe doe je dat?

Eerst een stukje theorie. Want hoe zorg je er nou voor dat jongeren willen luisteren naar wat je te zeggen hebt? In het kort is dit belangrijk:

- **Van 'ver van je bed' naar het hier en nu**
Jongeren bereik je het beste in het hier en nu. Alles wat nú gebeurt, is interessant en relevant. De boodschap moet kort en duidelijk zijn, oftewel 'snackable'. Hoe meer je jongeren vertelt, hoe minder ze luisteren.





- **Gebruik de kracht van herhaling**

Volhouden: dat is het belangrijkste als je met jongeren communiceert. Hoe vaker ze een boodschap zien, hoe meer aandacht ze hebben voor het onderwerp.

BPL Pensioen x influencermarketing

Instagram: het kanaal waar de doelgroep te vinden is. Op Instagram kun je als fonds korte en duidelijke berichten plaatsen. En makkelijk de boodschap herhalen. Voor BPL Pensioen was het dus een logische stap om als experiment een Instagramaccount aan te maken.

Wendy Kranendonk, communicatieadviseur voor BPL Pensioen, legt uit: “We zetten Instagram in omdat we het belangrijk vinden dat jongeren weten dat wij er voor ze zijn. Dat ze weten dat als ze een vraag hebben, ze bij ons terecht kunnen. We weten dat jongeren niet gauw een website bezoeken, niet mailen en amper bellen. Ze krijgen hun informatie vooral via social media. Dus bieden we ze relevante informatie (in het hier en nu) via Instagram aan én kunnen ze uiteraard ook een vraag stellen die we graag beantwoorden.”



“We zetten Instagram in omdat we het belangrijk vinden dat jongeren weten dat wij er voor ze zijn. Dat ze weten dat als ze een vraag hebben, ze bij ons terecht kunnen.”



Allyssa Canrinus

@boerenleven

44,6 duizend volgers

- Jonge vrouw die werkt als loonwerker
- Bekende influencer onder (jonge)boeren
- Deelt alles over het boeren leven
- Werkt bij 3 verschillende boeren



Maar waarom zou je de pagina van een pensioenfonds volgen? In 2023 werkte BPL Pensioen samen met influencers Allyssa Canrinus van @boerenleven.nl en Tom Groot van @boer_tom, bekend van Boer zoekt Vrouw. Wendy: “Jongeren nemen graag informatie aan van mensen die ze kennen.”

#berichten met #resultaten

De influencers plaatsten berichten over pensioen. En gebruikten hashtags. Via die hashtags kunnen mensen zoeken op Instagram. Hierin werd BPL Pensioen natuurlijk vermeld. Met als resultaat:

- Er zijn 232.009 personen die de posts gezien hebben;
- De berichten kregen veel reacties van mensen die vertelden over hun eigen ervaringen;
- Mensen stelden vragen over de pensioenregeling.



De campagne met influencers was succesvol

BPL Pensioen werkte voor de campagne samen met media agency Workmode. Stephanie Knoors is co-founder van Workmode. Ze vertelt waarom de campagne succesvol was: “Een influencer campagne is dé manier om jongvolwassenen te bereiken. Volgers vertrouwen de influencers en kijken tegen ze op. Daarom nemen ze snel iets van hen aan.

We kozen influencers waarin de mensen die pensioen opbouwen bij BPL Pensioen zich herkennen. De influencer nam de volgers mee in de zoektocht naar zijn of haar pensioen. Zo brachten ze pensioenplanning onder de aandacht bij de jongere generatie. Het bereik van de campagne was enorm. In de reacties spraken veel mensen over pensioen. En we hebben ook gehoord dat mensen hierdoor meer wilden weten over pensioen. Een succesvolle campagne dus.”

BPL Pensioen is nog lang niet klaar

BPL Pensioen is nog lang niet klaar met hun missie om jongeren te bereiken. Wendy: “We blijven op zoek naar nieuwe manieren om jongeren te laten weten dat wij er zijn. Bijvoorbeeld door aan te sluiten bij jongerenverenigingen die in de sector georganiseerd worden. En natuurlijk met onze nieuwe app, Praat Mee, waarin je kunt laten weten wat ‘jij’ zou beslissen als je het voor het zeggen zou hebben.” ■



Tom Groot

@boer_tom

31,7 duizend volgers

- Bekend van Boer zoekt Vrouw seizoen 2014/2015
- Presentator Eigen Huis & Tuin
- Tulpenkweker
- Liefhebber van Groen en Buitenleven





Stagiairs op het loonbedrijf

“We vinden het belangrijk om kennis te delen.”

Tekst: Stigas | Foto: Laluz fotografie

Stagiairs op je bedrijf. Waarom kies je ervoor, wat is er leuk aan en hoe zorg je ervoor dat ze veilig werken? 10 vragen aan Judith van Dorp van Loonbedrijf van Dorp uit Zevenhuizen.

1. Waarom kiezen jullie ervoor om stagebedrijf te zijn?

“We vinden het belangrijk om kennis te delen en een nieuwe generatie ons vak te laten zien. Twintig jaar geleden hebben mijn man en ik het bedrijf van zijn ouders overgenomen. Samen met een mooi team voeren we allerlei werkzaamheden uit. Inmiddels werkt onze zoon ook mee; hij is net klaar met zijn MBO-4 opleiding. Onze dochter gaat na de zomer naar het MBO en helpt mee waar het kan. Door hen weten we hoe belangrijk stageplekken zijn. Het is elke keer weer leuk als een stagiair die aanvankelijk niet thuis was in het vak aan het eind van de stageperiode zijn skills onder controle heeft. Daarnaast hoop ik - heel praktisch - dat goede stagiairs na afloop bij ons willen blijven werken.”

2. Hoe lang werken jullie al met stagiairs?

“Ongeveer 10 jaar. We hebben 1 stagiair tegelijk. Dat past goed bij de grootte van ons bedrijf; we hebben 3 vaste medewerkers en een flexibele schil.”

3. Hoe oud zijn ze?

“Gemiddeld 16, maar als ze binnenkomen soms nog 15 jaar.”

4. Bij stagiairs in de loonwerksector denk je meteen aan jongens. Loopt er bij jullie ook wel eens een meisje stage?

“Tot nu toe hebben we nog geen meisjes gehad. Alhoewel: in de coronaperiode heeft onze dochter, die toen vmbo deed, stage bij ons gelopen. Mee op de trekker, machineonderhoud, ze heeft alles - uiteraard onder begeleiding - gedaan. Meisjes zijn uiteraard net zo welkom als jongens!”

5. Wat voor werk doen de stagiairs?

“Elke stagiair begint bij de basis: mee met de medewerkers en aan de schep of bezem. Hoe ze zich verder ontwikkelen, hangt af van hun persoonlijkheid en van het onderwijs dat ze volgen: leerlingen met niveau 2 doen vooral uitvoerende werkzaamheden. Leerlingen van MBO4 moeten praktijk- en theorie-opdrachten zelfstandig uit kunnen voeren en oefenen ook al met leidinggeven.”

6. Hoe werken jullie ze in? Wat vind je daarbij belangrijk?

“Om te beginnen vraag ik altijd naar hun interesses: wat is jouw doel met deze stage? Welke werkervaring heb je al en op welke gebieden wil je je verder ontwikkelen? Het is aftasten, van beide kanten. Mijn streven is de leerlingen zo veel mogelijk te laten zien en ervaren. Van onderhoud tot het bedienen van de machine. Het leuke aan ons bedrijf is dat we klein zijn, maar wel veel verschillende werkzaamheden verrichten.”

7. Wie doet de begeleiding?

“Het gaat erom dat de leerlingen de opdrachten die ze krijgen helemaal begrijpen en goed weten hoe ze het moeten aanpakken. Mijn man neemt ze mee voor de praktijk. Ik bespreek vervolgens de voortgang met ze: hoe vind je dat het gaat, lukt het om de opdrachten te maken en heb je misschien ergens hulp bij nodig? Verder onderhoud ik het contact met de school: de kennismaking aan het begin en als het goed is een gesprek halverwege. Maar als ik ergens over twijfel, trek ik ook tussentijds aan de bel: klopt de hoeveelheid opdrachten, bijvoorbeeld.”

8. Wat vinden stagiairs zelf het meest wennen aan het werkende leven? Hoe speel je daarop in?

“De dagen op het bedrijf zijn langer dan een schooldag en het werk is intensiever. Stagiairs doen lichamelijk werk. Daarnaast leren ze hun collega's kennen, de verschillende werkzaamheden, de machines, allemaal indrukken die inspanning vragen. Het weer kan ook van invloed zijn: een lange warme of hele koude natte dag, ze maken het allemaal mee. Dat is wennen, maar geeft ook een voldaan gevoel. Door de polder rijden, de zon zien opkomen, samen iets moois opzetten, het is

“Het leuke aan ons bedrijf is dat we niet al te groot zijn, en toch veel verschillende werkzaamheden verrichten.”

prachtig werk. Ik vraag regelmatig hoe het gaat. Is het te behappen? Krijg je bijvoorbeeld niet te veel informatie of opdrachten op een dag? Als dat zo is dan passen we de opdrachten aan.”

9. Wat vindt elke stagiair leuk?

“Trekker rijden en machines bedienen.”

10. Hoe zorgen jullie ervoor dat het werk gezond en veilig gebeurt?

“We leren onze stagiairs dat ze voordat ze aan de slag gaan altijd een last minute risico-analyse doen. En we zorgen uiteraard voor de juiste persoonlijke beschermingsmiddelen. De stagiair neemt deel aan de toolbox-meetings die wij als VCA* 4 keer per jaar op het bedrijf organiseren en tijdens maandelijkse werkplekinspecties geef ik het meteen terug als ik iets onveiligs zie, zoals losse veters bij het uitstappen van een machine. Het scheelt overigens enorm dat ze voordat ze op stage gaan of aan het begin van het eerste leerjaar op school een VCA-diploma moeten halen. Ze hebben de basiskennis over veiligheid en weten waar je het over hebt.” ■

Cumela heeft samen met Stigas 2 toolboxvideo's gemaakt over veilig stage lopen.

Veilig stage lopen – van leerling naar vakman
(voor stagiairs):



Veilig stage lopen – veilig leerbedrijf
(voor bedrijven)





Blijven werken aan inzetbaarheid

Grijp je kans; er zijn weer plaatsen beschikbaar

Tekst: Stigas

Vanaf juli is het weer mogelijk: kosteloos investeren in de inzetbaarheid van je medewerkers. Met dank aan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Colland Arbeidsmarkt die opnieuw hiervoor de MDIEU-regeling inzetten.

Waar staat MDIEU ook alweer voor?

MDIEU staat voor: maatwerkregeling duurzame inzetbaarheid en eerder uittreden. Met deze regeling ondersteunt het kabinet sectoren die investeren in duurzame inzetbaarheid. Stigas voert in de agrarische en groene sectoren dankzij deze regeling het programma 'Werken aan morgen' uit.

Waarom is werken aan inzetbaarheid zo belangrijk?

Gezond werkend je pensioen halen: dat wil toch iedereen? Toch lukt dat nog niet altijd. Daarom is er deze tijdelijke subsidie.

Wie betaalt wat?

MDIEU is een subsidieregeling van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Deze regeling is in 2019 tot stand gekomen in het kader van het Pensioenakkoord. Voor de agrarische en groene sector heeft het ministerie opnieuw subsidies beschikbaar gesteld. Colland Arbeidsmarkt vult via Stigas dit bedrag aan. Dit betekent dat je als bedrijf en als medewerker tijdelijk kosteloos kunt deelnemen aan de activiteiten.

Waarom kosteloos?

Het belang van aandacht voor duurzame inzetbaarheid blijft de komende jaren alleen maar toenemen. Denk aan de voortschrijdende vergrijzing en de gespannen arbeidsmarkt. In de praktijk blijkt dat bedrijven er nog onvoldoende rijp voor zijn om ondersteuning op het gebied van duurzame inzetbaarheid (volledig) voor eigen rekening in te kopen. Vandaar dat de activiteiten gesubsidieerd worden en voor bedrijven tijdelijk kosteloos zijn. Uiteraard vraagt het wel een investering in tijd en menskracht!

Waar kun je op intekenen?

Medewerkersonderzoek gezondheid en vitaliteit (Nieuw!)

Dit onderzoek bestaat uit een combinatie van een vitaliteitsscan en een gezondheidscheck voor al je medewerkers. De vitaliteitsscan is een digitale vragenlijst die meet in hoeverre je medewerkers lichamelijk en geestelijk in staat zijn hun werk te doen en geeft inzicht op individueel en op groepsniveau. De vitaliteitsscan is gebaseerd op de internationaal erkende Work Ability Index, ook wel de Werkvermogensmonitor genoemd. Het medewerkersonderzoek gezondheid en vitaliteit brengt de leefstijl, het werkvermogen en de geestelijke en lichamelijke gezondheidsrisico's van je individuele medewerkers in kaart. Elke medewerker krijgt een medisch onderzoek, gebaseerd op de werkzaamheden die hij of zij doet, en een afsluitend gesprek met een arts. Je medewerker krijgt dan een persoonlijk rapport en een gericht advies.

Coaching voor individuele medewerkers

Je kunt de vitaliteitsscan ook alleen bij een aantal vooraf geselecteerde medewerkers inzetten. Als uit de scan blijkt dat iemand verminderd inzetbaar is, word hij of zij uitgenodigd voor één of meerdere coachingsgesprekken. Samen met de coach onderzoekt de medewerker oplossingen voor de geconstateerde problemen.

Bedrijfsaanpak

In de bedrijfsaanpak ga je als ondernemer met een adviseur van Stigas in gesprek over duurzame inzetbaarheid. Het doel is: je bewust worden van het belang om tijdig met inzetbaarheid aan de slag te gaan en waar mogelijk te komen tot een bedrijfsinzetbaarheidsplan.

Voor kleine bedrijven (minder dan 25 medewerkers) wordt het gesprek over inzetbaarheid gekoppeld aan de uitvoering of actualisatie van de risico-inventarisatie en evaluatie (RIE). Een eventuele actie op het gebied van inzetbaarheid wordt daarmee onderdeel van het Plan van aanpak voor de RIE.

Grote bedrijven (meer dan 25 medewerkers) komen in aanmerking voor advies en begeleiding bij het opstellen van een bedrijfsinzetbaarheidsplan of kunnen gebruik maken van coaching tijdens een gedragsveranderingstraject.

Workshop Groeikracht voor ondernemers, leidinggevenden en medewerkers

De Workshop Groeikracht is vaak een logisch vervolg op de bedrijfsaanpak. In interactieve sessies met groepen ondernemers, leidinggevenden en/of medewerkers worden de behoeften, belemmeringen, mogelijkheden en drijfveren om binnen het eigen bedrijf aan de slag te gaan met inzetbaarheid verkend.

Werkplekonderzoek met implementatie-advies

Bij een werkplekonderzoek bekijkt een Stigasadviseur hoe de werkplek en werkomgeving verbeterd kunnen worden. En of de manier van werken aangepast kan worden aan eventuele beperkingen. Kortom, wat er beter kan, zodat medewerkers gezond hun werk kunnen blijven doen. De nadruk ligt hier op fysieke belasting.

Groepsaanpak fysieke belasting

Een training op maat, waarin je medewerkers worden getraind en gecoacht in de aanpak van fysieke belasting, zodat het in je bedrijf onder de aandacht blijft.

Vanaf wanneer?

De subsidieperiode is in juli j.l. gestart. Dit betekent dat werkgevers en/of werknemers die deel willen nemen aan één of meerdere van bovengenoemde activiteiten per direct hun belangstelling kenbaar kunnen maken. Wacht dan niet te lang, want ook hier geldt: Op=Op!

Belangstelling?



Meld je aan via de QR code. We nemen dan snel contact met je op! ■

Op=Op!



De Werkgeverslijn:

Ondersteuning en innovatie voor Goed werkgeverschap

De Werkgeverslijn Land- en Tuinbouw is een essentieel aanspreekpunt voor alle werkgeversvragen binnen de agrarische sector. Miranda Schenk (Adviseur cao en arbeidsrecht) geeft ons een kijkje achter de schermen van de Werkgeverslijn, die bedrijven ook adviseert over het aantrekken en behouden van jongeren in de sector.

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto: Werkgeverslijn

Vraagbaak en ondersteuning

De Werkgeverslijn heeft als voornaamste doel het stimuleren van goed Werkgeverschap in de land- en tuinbouw. "Werkgevers kunnen bij ons terecht voor allerlei arbeid gerelateerde vragen, zoals over loon, ziekte of de diverse mogelijkheden rondom arbeidscontracten. Via de website en telefonisch beantwoorden wij vragen en geven wij actuele informatie en advies over diverse onderwerpen. Afgelopen jaar hebben wij ruim 3000 vragen beantwoord. Daarnaast kunnen werkgevers bij ons terecht voor e-learning programma's, podcasts en tools zoals arbeidsmodelcontracten en organiseren wij webinars, bijeenkomsten en masterclasses over specifieke onderwerpen zoals veilig werken, werken met zzp-ers en huisvesting voor internationale werknemers." De basisdienstverlening van de Werkgeverslijn is voor alle agrarisch werkgevers in Nederland gratis toegankelijk dankzij de financiële bijdrage van Colland Arbeidsmarkt. Werkgevers die graag de uitgebreide dienstverlening van de Werkgeverslijn wensen kunnen

een abonnement afsluiten. Dit abonnement biedt toegang tot alle informatie op de website, directe updates bij 'breaking news' en gratis toegang tot alle webinars en bijeenkomsten.

Actuele onderwerpen

De Werkgeverslijn ontvangt vragen over diverse actuele onderwerpen. "We krijgen momenteel veel vragen over de huidige regelgeving rondom Oekraïners die graag aan het werk willen. Ontwikkelingen rondom cao-onderhandelingen leveren ook altijd veel vragen op, zoals afgelopen zomer met het aflopen van de cao Open Teelten. Ook wordt er door de overheid gewerkt aan een nieuw arbeidsmarktpakket dat meer flexibiliteit moet geven aan werkgevers, en meer zekerheid aan werknemers. Wij communiceren over deze en andere ontwikkelingen via onze nieuwsbrief, artikelen, video's en webinars."

De vragen die binnenkomen, geven tegelijkertijd ook een beeld van wat er speelt in de sector. Deze informa-



Links: Marco Bellekom rechts: Miranda Schenk

tie wordt ook gebruikt door belangenorganisatie LTO voor lobbyactiviteiten in Den Haag. En zodat relevante kwesties in cao-onderhandelingen kunnen worden meegenomen.

Goed werkgeverschap

Goed werkgeverschap draait om een gezonde en veilige werkomgeving, goede arbeidscontracten en oog voor de ontwikkeling van werknemers. "Een net salaris is belangrijk, maar investeren in de ontwikkeling van je werknemers is net zo belangrijk. Vooral in tijden van arbeidsmarktkrapte is het cruciaal om niet alleen werknemers aan te trekken, maar ook te behouden. De Werkgeverslijn biedt diverse e-learning programma's aan over het voeren van 'het goede gesprek' met werknemers en over 'hoe word ik een aantrekkelijke werkgever'. Op onze website hebben wij ook een themapagina 'werken met jongeren' met daarop relevante informatie over werkzaamheden en hoe je leiding geeft aan jongeren."

Aantrekken en behouden van jongeren

"Veel jongeren zien onze sector nog als traditioneel en hardwerkend, terwijl er ook veel innovatie en technologie bij komt kijken. Dat kunnen we nog beter etaleren." Initiatieven zoals Beter Uitzicht helpen om medewerkers zonder groene opleiding of ervaring enthousiast te maken voor een overstap naar de land- en tuinbouw. De bijbehorende imagocampagne is van toegevoegde waarde om het echte beeld van de sector te laten zien."

Investeren in de toekomst van jongeren

Het is niet realistisch dat een jongere die in dienst komt, de rest van zijn of haar loopbaan productgericht werk blijft doen. "Het is belangrijk dat werkgevers investeren in hun werknemers zodat ze kunnen door-groeien maar ook plezier blijven houden in hun werk." Colland Arbeidsmarkt biedt hiervoor verschillende regelingen aan zoals een T-rijbewijs, scholingsvouchers en subsidieregelingen voor cursussen en BBL-opleidingen.

Ook wij attenderen werkgevers hierop en verwijzen hen door."

Een ander mooi initiatief is de 'Groene Persona's' van Groenpact. Dit instrument helpt werkgevers om in gesprek te gaan met hun werknemers over hun talenten en persoonlijke ontwikkeling. "Als je goed in beeld hebt waar de talenten van je werknemers liggen, is dat als werkgever zeer waardevol."

Advies aan werkgevers

Wat jongeren tegenwoordig zoeken in werk is de afgelopen jaren sterk veranderd. "Vroeger werkte je zes dagen per week, nu willen jongeren bijvoorbeeld flexibiliteit en de mogelijkheid om, waar mogelijk, thuis te werken of parttime." Werk en privé zijn anders verweven dan vroeger, en daar moeten werkgevers bewust van zijn en op inspelen. Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben jongeren keuzevrijheid. "Je wilt dus aantrekkelijk zijn. Ga daarover in gesprek met je werknemers, zorg voor een aantrekkelijke werkcultuur en probeer dat uit te stralen." De Werkgeverslijn adviseert werkgevers hierbij om zo bij te dragen aan een aantrekkelijke sector waarin jongeren graag willen werken. ■

De Werkgeverslijn is een initiatief van sociale partners in de land- en tuinbouw en wordt gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt. 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 gericht op het stimuleren van een gezonde en toekomstbestendig arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.



Vlog uit de Kas: Glastuinbouw door de lens van jongeren

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Glastuinbouw Nederland

In gesprek met Amy van der Lei (Specialist Communicatie, Glastuinbouw Nederland) ontdekken we “Vlog uit de Kas”. Dit inspirerende initiatief laat jongeren kennismaken met de veelzijdige wereld van de glastuinbouw en toont de kansen en innovaties binnen de sector.

Een frisse blik op glastuinbouw

“De eerste vijf seizoenen maakten scholieren zelf video's over hun werk en belevenissen in en om de kas. Vorig jaar hebben we het concept vernieuwd. Daan (19), die eerder meedeed en zelf een glastuinbouwopleiding volgt, ging op bezoek bij scholieren en ondernemers. Door jongeren het verhaal te laten vertellen, willen we anderen enthousiasmeren voor een (bij)baan in de glastuinbouw. Ook ondernemers komen aan het woord. Zo vertelde Kees van Tuyl van Kwekerij Van Tuyl hoe via een Warmtekrachtkoppeling (WKK) energie kan worden bespaard.”

Nieuwe aanpak geeft veelzijdig beeld

Dit seizoen loopt Daan een dag mee op verschillende bedrijven en spreekt niet alleen scholieren, maar ook stagiaires en young professionals. “Deze nieuwe aanpak geeft een veelzijdig en diepgaander beeld van de mogelijkheden binnen de glastuinbouw. De eerste vijf jaar werd het project mede gefinancierd vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt. Maar inmiddels volledig door Glastuinbouw Nederland, wat het komt nu volledig uit het communicatiebudget van Glastuinbouw Nederland, wat het belang van dit initiatief voor de sector onderstreept.”

Inzichten uit de Kas: Van accountmanager tot teeltspecialist

“De vlogs belichten uiteenlopende aspecten van het werk in de kas. Jill, die van junior naar een volwaardige

accountmanager is gegroeid in drie jaar. Levi, een scholier, laat zijn werk bij leliekwekerij Bredefleur zien. Hidde, een stagiair bij tomatenkwekerij RedStar, toont de rol van digitalisering en robotisering in zijn werk. Duurzaamheid, werkgeluk en innovatie zijn terugkerende thema's in de vlogs.”

Meetbaar succes

“We delen de vlogs via social media en adverteren ermee, wat een enorm bereik en jaarlijks veel nieuwe aanmeldingen oplevert. De positieve reacties van zowel jongeren als ondernemers bevestigen het succes. Hoewel de directe impact op het imago van de sector niet specifiek wordt gemeten, draagt het project significant bij aan de reputatie van de glastuinbouw.”

Uitdagingen en toekomstvisie

Een uitdaging blijft het weerleggen van het imago van zwaar en vies werk. “Met moderne hulpmiddelen en comfortabele werkomstandigheden is het werk in de kas vaak anders dan jongeren denken. Glastuinbouw biedt veelzijdige mogelijkheden, van fysieke werkzaamheden tot kantoorbanen. Hoewel er nog geen directe samenwerking met scholen is, wordt de bekendheid van het project steeds groter door de aandacht die het krijgt via tuinbouwopleidingen en Glastuinbouw Nederland.”

Een boodschap voor jongeren

“Als je afwisselend werk wilt, in een gezellige sfeer, met mooie producten, en een goed salaris, dan is een baan in de glastuinbouw zeker iets voor jou!” Vlog uit de Kas blijft een essentieel project om jongeren te laten zien wat de glastuinbouw te bieden heeft en hen te motiveren om deel uit te maken van deze bloeiende sector. ■



Jongerendag Boomkwekerij

De toekomst groeit hier

De Landelijke Jongerendag Boomkwekerij vindt dit jaar voor de vierde keer plaats en belooft opnieuw een boeiend en inspirerend evenement te worden. Initiatiefnemer Arno Engels van LTO Bomen, Vaste planten en Zomerbloemen, vertelt wat de aanleiding was, welke onderwerpen voorbijkomen en hoe deze dag bijdraagt aan een groene toekomst vol kansen en innovatie.

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: LTO en Horti Robotics

Een inspirerende start voor jong talent

De Landelijke Jongerendag Boomkwekerij werd voor het eerst georganiseerd in 2021 en was direct een groot succes. “De aanleiding was simpel: er waren nauwelijks initiatieven om jongeren enthousiast te maken en te houden voor het vak.” Er is een enorme diversiteit aan planten en bomen, maar ook in het vakgebied. Dat maakte het een gemiste kans als jongeren hier geen kennis mee maken. Samen met jonge bestuurders van de vakgroep LTO Bomen besloot Arno om een dag te organiseren met als doel de sector beter onder de aandacht te brengen met oog op de toekomst. De eerste editie trok maar liefst 150 deelnemers en bewees het potentieel van deze dag.

Voor wie is deze dag?

De jongerendag richt zich op jongeren van 16-35 jaar: studenten die een opleiding volgen in boom- en vasteplantenteelt of vergelijkbare richtingen, zonen en dochters van kwekers, en jonge medewerkers van bedrijven, inclusief vakantiewerkers. “We willen een breed publiek aanspreken en laten zien dat de sector veel te bieden heeft.”



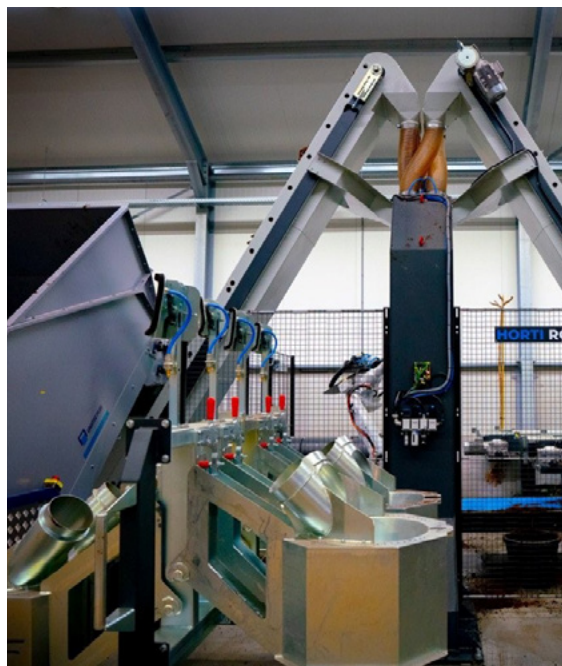
“Technologische vooruitgang maakt het werk aantrekkelijker en er blijft een grote vraag naar planten, bomen en arbeidskrachten”

Groeiend succes

De ervaringen met de jongerendag zijn volgens Arno zeer positief. “We hebben naast samenwerkingen met regionale kwekersorganisaties inmiddels ook sponsoren zoals Naktuinbouw, toeleverende bedrijven en banken. Ook Talentboom is ieder jaar aanwezig om opleidingen en cursussen te promoten,” vertelt hij. “De opkomst groeit elk jaar; afgelopen jaar waren er 170 jongeren op ons event in Boskoop.”

Innovaties in de schijnwerpers

“Dit jaar bieden wij in Opheusden wederom een interactief en afwisselend programma. We hebben presentaties, demonstraties en volop ruimte voor sociale contacten, met als afsluiter de jaarlijkse BBQ.” Speciale aandacht gaat dit jaar uit naar technologie en robots in de laanbomen. Er zal onder meer een demonstratie zijn van een ent-robot, die een innovatieve oplossing biedt voor het arbeidsintensieve enten van plant- en boomsoorten. Verder worden de eerste resultaten van een onderzoek met drone-toepassingen in laanbomen gepresenteerd door HAS-studenten.”



De toekomst van de boomkwekerij

De boomkwekerijsector staat niet stil, met belangrijke ontwikkelingen zoals de zoektocht naar veenvervangers voor duurzamere potgrond en de vergroening van steden. “Het imago van de sector is al verbeterd, maar kan nog beter. Technologische vooruitgang maakt het werk aantrekkelijker en er blijft een grote vraag naar planten, bomen en arbeidskrachten.” De jongerendag speelt een cruciale rol in het etaleren van de sector en het aantrekken van nieuwe jonge talenten. “We hopen hiermee niet alleen de instroom te vergroten, maar ook het enthousiasme en de passie voor deze prachtige sector verder aan te wakkeren.”



De Landelijke Jongerendag Boomkwekerij wordt voor een groot deel gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt. 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 gericht op het stimuleren van een gezonde en toekomstbestendig arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.

Hoe zorgt Sazas voor genoeg jong personeel?

“Cultuur binnen bedrijf helpt jongere medewerkers te vinden én te houden”

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

Bij verzuimspecialist Sazas werken in verhouding veel jonge medewerkers: de gemiddelde leeftijd ligt onder de 40. Dit komt volgens HR-manager Liesbeth Post vooral doordat mensen zich thuis voelen bij Sazas, de ruimte krijgen en zich kunnen ontwikkelen. Punt van aandacht is wel dat jongeren vaker uitvallen door psychische problemen dan oudere collega's. “Houd daarom in de gaten of mensen goed in hun vel zitten, zodat je op tijd kunt ingrijpen.”

Bij Sazas werken ongeveer 75 mensen. Tien jaar geleden waren er dat nog zo'n 50. “We zijn dus flink gegroeid in de afgelopen jaren”, vertelt HR-manager Liesbeth Post. “In 2014 lag de gemiddelde leeftijd van onze medewerkers op 52 jaar. Nu zitten we iets onder de 45. Er zijn vooral jongere mensen bijgekomen.” Hoe krijgt de verzuimverzekeraar dit voor elkaar, in een tijd dat er een tekort is aan personeel? Volgens Liesbeth spelen meerdere dingen een rol. “We merken dat jongeren enthousiast worden van de cultuur binnen ons bedrijf. Die is los en informeel. Vaak zeggen

nieuwe medewerkers dat het voelt als ‘een warm bad’. En dit goede gevoel komt ook naar voren uit onderzoek. Onze medewerkers vinden dat ze leuke collega's hebben, gewaardeerd worden en vertrouwen krijgen. Ook hebben zij plezier in hun werk en voelen ze zich echt thuis bij Sazas. Dat maakt het verschil: de cultuur binnen je bedrijf is heel belangrijk om jonge mensen te kunnen vinden en binden.”

Kansen om door te groeien

Jonge mensen vinden het volgens Liesbeth ook belangrijk om zichzelf te ontwikkelen en te kunnen doorgroeien. “Die kans proberen we hen te geven. Wanneer medewerkers aangeven wat ze willen bereiken, bieden we hen – als dat mogelijk is – de kans om die doelen te halen. Ook krijgen ze veel ruimte. Zo mogen ze zelf bepalen hoe ze hun werk uitvoeren en hoe ze de balans tussen werk en privé willen invullen. We bieden veel vrijheid in werktijden. Zolang mensen hun werk goed doen, is er veel mogelijk. Ook hierdoor gaan maar weinig jonge mensen bij ons weg.”



Uitval door psychische problemen

Toch kent het werken met jonge mensen ook aandachtspunten. Zo vallen zij volgens Liesbeth vaker uit door psychische problemen. “Dit komt vooral doordat jongeren veel op hun bordje hebben. Hun werk, een huis, een relatie, vrienden, sport, enzovoorts. Jongeren vinden het vaak lastig om daar keuzes in te maken.” Om te voorkomen dat jonge medewerkers hierdoor thuis komen te zitten, is het volgens Liesbeth vooral belangrijk dat zij op tijd aan de bel trekken wanneer ze zich niet goed voelen. “Dat proberen we ook steeds duidelijk te maken. Als het dan minder goed gaat, kunnen we op tijd ingrijpen. Bijvoorbeeld door inzet van een coach, die de medewerker helpt om zich weer beter te voelen.”

Inspringen op wensen van jonge klanten

Genoeg jonge medewerkers in dienst hebben is om meerdere redenen belangrijk. Voor Sazas, maar ook voor andere bedrijven. Liesbeth vertelt: “Jongere mensen denken anders, vertegenwoordigen een nieuwe generatie en weten dus ook wat jongere

klanten graag willen. Zo willen de meeste jongeren van vandaag niet lang aan de telefoon zitten of altijd een accountmanager op bezoek krijgen. Een verzekering, dat regelen ze vaak het liefst online en in de avonden. Dan moet je als organisatie dus wel bereikbaar zijn, bijvoorbeeld via chat. Kortom: jonge medewerkers helpen om goed in te springen op de wensen van je jongere klanten.”

Evenwicht tussen jong en oud

Daarnaast is een goed evenwicht tussen jongere en oudere medewerkers volgens Liesbeth van groot belang. Het personeelsbestand van een bedrijf moet volgens haar een afspiegeling zijn van de maatschappij. “Oudere medewerkers hebben veel kennis en ervaring op zak. Dat is nodig om je bedrijf goed te laten draaien. Jongere medewerkers komen vaak met nieuwe ideeën, over hoe dingen anders en beter kunnen. Ze helpen je om mee te veranderen met de maatschappij en om als bedrijf bij de tijd te blijven. Kortom: ze zijn van grote waarde voor je bedrijf of organisatie.”

Jonge medewerkers vinden en binden:

Tips van Liesbeth

Spreek jongeren op de juiste manier aan

- Een advertentie in de krant, daar lopen jongeren niet warm voor. Breng een vacature onder de aandacht via LinkedIn of andere sociale media-kanalen. Laat tijdens een sollicitatiegesprek weten dat je begrijpt wat de jongere wil en waarnaar hij of zij op zoek is. Betrek daarnaast jongere medewerkers bij sollicitatiegesprekken. Bij Sazas heeft iemand die solliciteert eerst een gesprek met een leidinggevende, daarna met jongere medewerkers binnen de organisatie. Zo hoort de kandidaat uit eerste hand hoe het is om te werken bij Sazas; dat is de beste reclame.

Zorg voor een goede sfeer en cultuur

- Een goede sfeer en cultuur zorgen ervoor dat medewerkers zich prettig voelen op het werk. Ook helpt dit om nieuwe, jonge mensen te trekken. Sazas besteedt hier veel aandacht aan. Er zijn kernwaarden benoemd, die duidelijk maken hoe de medewerkers met elkaar omgaan. In speciale bijeenkomsten praten medewerkers over deze waarden en gaan ze hiermee aan de slag. Hierdoor is dit niet iets dat alleen op papier bestaat, maar ‘bouwen’ mede-

werkers met deze waarden aan een goede sfeer en cultuur. Zorgen voor een fijne sfeer en cultuur zal in het ene bedrijf makkelijker zijn dan in het andere. Dit hangt af van het soort bedrijf.

Luister wat mensen nodig hebben

- Merk je dat het niet goed gaat met een medewerker, ga dan het gesprek aan en kijk wat je als werkgever kunt doen om de situatie te verbeteren. Bijvoorbeeld het bieden van professionele hulp, een medewerker even minder laten werken of meer laten thuiswerken. Luister naar wat mensen nodig hebben; het bieden van maatwerk is belangrijk.

Gaat een jongere medewerker weg? Ga het gesprek aan!

- Soms kun je als werkgever niet voorkomen dat een jongere medewerker vertrekt. Ga dan wel in gesprek, om helder te krijgen waarom hij of zij weggaat. Dit levert soms waardevolle informatie op, die je kunt gebruiken om te voorkomen dat andere jonge medewerkers vertrekken. Bijvoorbeeld een aanpassing in de arbeidsvoorwaarden of een andere manier van communiceren. Bij Sazas voert de HR-manager dit ‘exitgesprek’. Medewerkers die vertrekken voelen zich dan vaak ‘vrijer’ om te praten dan wanneer ze tegenover een leidinggevende zitten.

Het Groninger Landschap verjongt personeelsbestand

Laat jonge medewerkers niet ‘zwemmen’

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas) | Foto's: Het Groninger Landschap

Het Groninger Landschap wist de afgelopen jaren flink wat nieuwe, jonge medewerkers aan zich te binden. Hiervoor werd geen speciaal plan uitgerold: volgens HR-adviseur Helma Wolken is het vooral belangrijk om goed te luisteren en bij te sturen als dat nodig is. “Zo leer je stap voor stap. Een jonge medewerker voelt zich niet vanzelf thuis binnen jouw organisatie.”

Het Groninger Landschap, al jarenlang klant bij Sazas, richt zich op het beschermen van natuur, landschap en erfgoed in de provincie Groningen. “De meeste van onze 40 medewerkers werken vooral op kantoor”, vertelt HR-adviseur Helma Wolken. “Slechts 5 à 6 van onze mensen zijn vooral buiten bezig. Het meeste werk dat buiten moet gebeuren, laten we door andere partijen doen.”

De laatste jaren besteedde de organisatie extra aandacht aan het werven van jongere medewerkers.

Helma Wolken, HR-adviseur ↓



“De gemiddelde leeftijd van onze mensen kwam eerst uit op 47 à 48 jaar. Dat is - met het oog op de toekomst - aan de hoge kant. Op dit moment ligt deze op 45 jaar. En 13 van onze medewerkers zijn onder de 40, 9 zijn zelfs jonger dan 30 jaar.”

Veel geleerd

Het vinden en behouden van jonge medewerkers ging niet vanzelf, benadrukt Helma. “Al is natuur wel een thema dat jongeren aanspreekt, net zoals werken bij

een organisatie met een maatschappelijk doel. Hierdoor was en is het voor ons waarschijnlijk makkelijker om jongere medewerkers te vinden dan voor sommige andere bedrijven.”

Het Groninger Landschap doet daarnaast ook veel om werken bij de organisatie zo aantrekkelijk mogelijk te maken voor jongeren. En om ervoor te zorgen dat zij zich snel thuis voelen op de nieuwe werkplek. “We hebben geen uitgebreid plan opgesteld, maar zijn gewoon begonnen. En onderweg luisterden we goed naar de jonge medewerkers en stuurden we bij als dat nodig was. We hebben veel geleerd.”

Talent behouden

Heel belangrijk is volgens Helma om de kwaliteiten van jonge mensen te zien. “Wij werken onder andere met leerlingen van de opleiding Bos- en Natuurbeheer en stagiaires. Eerst vertrokken deze na hun opleiding of stage vaak weer omdat er bij ons geen mogelijkheden waren. Als we nu zien dat iemand kwaliteiten heeft die goed bij ons passen, kijken we of we functies hierop kunnen aanpassen en of er ruimte is om hierin te groeien. Zo behouden we het talent dat we al in huis hebben.”

Ook moet je volgens Helma goed nadenken over hoe je jongeren kunt bereiken. “We plaatsen vacatures vooral op sociale media. En we merkten bij toeval dat het heel goed werkt als medewerkers zelf een filmpje maken en een oproep doen om hier te komen werken. Dat spreekt jongeren aan. Zij willen snel kunnen scannen: is dit iets voor mij of niet? Ook moet iets ‘echt’ zijn, niet te gelikt.”

Buddy

Daarnaast leerde het bedrijf veel over hoe je jonge medewerkers het beste kunt behouden. “We merkten bijvoorbeeld dat je functies en taken soms moet aanpassen aan deze tijd en aan nieuwe medewerkers. Je kunt niet verwachten dat een nieuw iemand hetzelfde werk verzet als een medewerker die al 20 jaar in dienst is. Daarom hebben we functies aangepast, opgeknipt en anders ingedeeld, zodat deze beter te behappen zijn.”

Heel belangrijk is volgens Helma om jonge medewerkers ‘niet te laten zwemmen’. Vooral binnen een bedrijf als Het Groninger Landschap, waar veel medewerkers als enige een bepaalde functie uitvoeren. “Hierdoor hadden nieuwe, jonge mensen veel vragen en wisten ze niet altijd bij wie ze hiermee terecht konden. Daardoor bleven ze er te lang mee rondlopen en voelden ze zich soms alleen. Nu koppelen we aan iedere nieuwe medewerker een ‘buddy’. Dit is een medewerker van een andere afdeling, die nog goed weet



waar je tegenaan loopt als je net in dienst bent. Jonge medewerkers kunnen niet met inhoudelijke werkvragen terecht bij hun buddy, maar wel voor algemene dingen. Bijvoorbeeld als ze willen weten hoe dingen gaan binnen ons bedrijf. Ook houdt de buddy in de gaten of het goed gaat met een medewerker. Deze aanpak werkt heel goed; genoeg aandacht en begeleiding zijn heel belangrijk.”

Praatje bij de koffieautomaat

Om die reden komen de medewerkers van Het Groninger Landschap ook meerdere keren per jaar samen, om kennis te delen. “Dan zien nieuwe, jonge mensen al hun collega’s, leren ze de organisatie kennen en vinden ze makkelijker hun draai. Ook weten ze zo beter wat er van hen wordt verwacht. Persoonlijk contact is heel belangrijk. Daarom werken onze medewerkers ook niet alleen maar thuis, maar zijn ze regelmatig op kantoor. Het praatje tijdens de pauze of bij de koffieautomaat, doet veel en zorgt voor meer betrokkenheid. Iemand voelt zich niet vanzelf thuis binnen een bedrijf.”

Om te zorgen voor ‘een thuisgevoel’ is het volgens Helma ook belangrijk om goed te luisteren wat een jongere medewerker nodig heeft, het gesprek aan te gaan. Niet alleen over de inhoud van je werk, maar ook over andere dingen die belangrijk zijn. “Dat doen de buddy’s natuurlijk, maar ook onze leidinggevenden vragen jongeren regelmatig hoe het gaat. Dan kun je op tijd ingrijpen, als dat nodig is.”

Verzuim

Tot slot: hoe is het verzuim bij het Groninger Landschap? En welke invloed hebben jongere medewerkers hierop? “Ons ziekteverzuim is best hoog”, zegt Helma. “Zo was dit in 2022 5,5% en vorig jaar 9%. Bij een team van 40 medewerkers gaat het verzuim hard omhoog wanneer er iemand uitvalt. Daarom kijk ik naar meer dan alleen de cijfers. We kijken vooral op welk deel van het verzuim we invloed hebben. Bijvoorbeeld verzuim dat te maken heeft met stress. Daar proberen we dan iets aan te doen.” ■

Kort Nieuws

Volg een (opfris)cursus bedrijfshulpverlening bij Stigas!

Wil je jouw medewerker(s) opleiden tot BHV-medewerker(s) of wil je dat jouw BHV-medewerker(s) weer volledig 'bij zijn' wat betreft kennis en vaardigheden om hulp te bieden bij een ongeval of calamiteit? Je regelt het met Stigas. Volledig op locatie of in combinatie met online. We overleggen graag met je over wat het beste past bij jouw bedrijf. Meer informatie: Stigas Servicedesk: 085-0440700 (optie 1) of mail info@stigas.nl. ■



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 nies en hoesten. Dit kan overgaan in ernstige klachten zoals astma, benauwdheid of een stoflong. ■



**Benieuwd of jij te veel stof inademt?
Doe de stoftest!**
www.stigas.nl/pak-stof-aan/stoftest

Vertrouwenspersoon, check of jouw sector er al een heeft!

Je medewerkers kunnen op het werk te maken krijgen met agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie. Volgens de Arbowet ben je verplicht je medewerkers hiertegen te beschermen. Hiervoor dien je als werkgever een actief beleid te voeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan hier een onderdeel van zijn.

De volgende sectoren hebben de functie van vertrouwenspersoon collectief ondergebracht bij Stigas: glas-tuinbouw, open teelten, groen, grond en infrastructuur, hoveniers en groenvoorziening, groente- en fruitgroot-handel en dierhouderij.

Werk je in een andere sector en heeft jouw bedrijf nog geen eigen vertrouwenspersoon, dan kun je dit ook via Stigas regelen. ■



Alle info over een vertrouwenspersoon via Stigas: Hier vind je ook flyers in meerdere talen om het bestaan van de vertrouwenspersoon kenbaar te maken aan je medewerkers.

Wat is mijn talent en hoe zet ik die in binnen mijn werk?

Op die vragen krijg je antwoord tijdens de workshop 'Ontdek je Talent' van Kasgroeit. Je ontdekt waar jij goed in bent en waar je talenten liggen. Talenten die waardevol zijn om met plezier je werk te blijven doen. Je kunt je nog aanmelden voor de workshop van 4 oktober in Naaldwijk. Scan de QR-code voor meer informatie en aanmelden. ■



Internationale Week van het Werkgeluk

De laatste week van september (23 – 27 september) is De Internationale Week van het Werkgeluk. Werkgeluk klinkt misschien als iets wat alleen belangrijk is voor medewerkers. Maar ook voor jou als werkgever heeft het voordelen. Wist je bijvoorbeeld dat medewerkers die gelukkig zijn met hun werk, minder vaak ziek zijn?

Meer weten? Via de QR-code lees je de whitepaper met inspiratie en tips waar je direct mee aan de slag kunt. ■





In de Spotlight...

Deelnemersconsulent Jelmer Beima

“Geen gesprek is hetzelfde”

Tekst: BPL Pensioen | Foto: BPL Pensioen

Jelmer Beima (31) vindt het leuk om mensen te helpen. En dus kan hij als deelnemersconsulent bij BPL Pensioen zijn ei goed kwijt. Wij liepen een dagdeel met Jelmer mee.

Zorgen over AOW

“Geen gesprek is hetzelfde”, vertelt Jelmer. “Ik ben zelf nog relatief jong, dus vind het leuk als ik generatiegenoten aan de lijn krijg. Maar de laatste tijd valt me iets op. Meer dan driekwart van de mensen die we spreken heeft vragen over de hoge AOW-leeftijd. Daar maken mensen zich écht zorgen over. Dat zijn dan niet per sé jongeren, maar het is een onderwerp dat bij veel mensen leeft.”

Jelmer vindt het fijn om mensen te helpen. Dat was al zo toen hij nog een opleiding voor het Bank- en Verzekeringswezen volgde. Maar tijdens zijn eerste baan, kwam die hulpvaardigheid niet voldoende uit de verf. Toen zag hij een functie bij BPL Pensioen voorbijkomen en hij hapte toe. “Ik ben begonnen aan de telefoon”, begint hij. “Maar al snel kon ik ook de correspondentie erbij doen en beantwoordde ik mails en brieven.”

Veel afwisseling

En deze keer was het wél raak. Jelmer kon zijn behoefte om te helpen in deze functie helemaal kwijt. “Ja, ik heb het erg naar mijn zin”, zegt hij. “Naast helpen leer ik graag. Dat maakte dat ik vrij snel andere dingen kon gaan doen, naast het beantwoorden van telefoontjes, mails en brieven. Juist die afwisseling maakt het werk leuk.

Nu ben ik dus ook deelnemersconsulent. Dat betekent dat ik één-op-één gesprekken voer met deelnemers van BPL Pensioen. Dat kan via een videoverbinding zijn, maar ook wel op locatie. Mensen krijgen inzicht in hun pensioen en kunnen al hun vragen kwijt. En soms willen ze alleen maar de bevestiging dat wat ze doen de juiste keuze is.”

Toegankelijk en laagdrempelig

“Ik merk dat BPL Pensioen er best goed opstaat bij de deelnemers”, besluit Jelmer. “En het geldt eigenlijk voor



jong en oud. Dat is altijd fijn om te merken. Wij zitten echt náást iemand als we vragen krijgen. We proberen zo toegankelijk en laagdrempelig mogelijk te zijn. We moedigen mensen ook altijd aan om met ons in gesprek te gaan. Het helpt écht.”

Om te zien met wat voor vragen van jongeren Jelmer te maken krijgt, hebben we van één gesprek een kort verslagje gemaakt. Anoniem natuurlijk. Die leest u hieronder.

Foutje, bedankt!

Een jongeman belt omdat hij een beetje in de war raakt van zijn pensioenbedragen. Hij werkt sinds kort twee dagen in de week voor een school. Maar hij werkt al langere tijd twee dagen in de week voor een bedrijf dat is aangesloten bij BPL Pensioen. Hij bouwt dus op twee plekken pensioen op. De bedragen die hij tot nu aan pensioen heeft opgebouwd, zijn vrijwel gelijk. Terwijl hij veel langer al pensioen opbouwt bij BPL Pensioen. Hoe kan dat?

Jelmer: “Ja, daar waren we snel uit. Bij BPL Pensioen laten we in onze pensioenplanner zoveel mogelijk netto bedragen per maand zien. Op veel andere uitingen en bij veel andere pensioenfondsen zijn dat vaak bruto bedragen per jaar. Dat was ook hier het geval. Hij vergeleek een netto bedrag per maand met een bruto bedrag per jaar. Dat had hij even over het hoofd gezien. Om te kunnen vergelijken, moest hij dus zijn bedrag bij BPL Pensioen keer twaalf doen. Dat was een hele geruststelling. Hij is nog jong, dus het ging niet om gigantische bedragen. Maar ik vond het goed dat hij als jongere in ieder geval belangstelling had voor zijn pensioen.” ■