

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA

Kracht van werkplezier

‘Werkplezier vormt de basis voor een succesvol bedrijf’

Interview met Lisette en Gerben van Dolder van Groengroep

Goed zijn voor je mensen bij familiebedrijf Vaessen

Kennismakelaars als motor voor werkplezier

‘Werkplezier begint bij veiligheid, en dat begint bij jou’

Interview met Iris Voorbergen over psychologische veiligheid

03
2025



Eelco de Haan

Financieel directeur
verzuimspecialist Sazas

Column

Werkplezier begint bij gezien worden

Wat werkplezier voor mij inhoudt? Dat je energie krijgt van je werk en in een omgeving kunt werken waar je je prettig voelt. Bij Sazas doen we een heleboel om dat voor elkaar te boksen voor onze 75 medewerkers. Zo lunchen we samen in onze 'huiskamer' op kantoor. Iedereen kan aanschuiven en de gesprekken gaan vaak over dingen buiten het werk. Je leert collega's dan op een andere manier kennen en je praat ook met mensen buiten je team. Dit zorgt voor een fijne sfeer.

Om het teamgevoel te versterken, organiseren we ook ieder jaar leuke activiteiten buiten het werk om. We gaan samen op pad of barbecueën met zijn allen. Maar als directie en management vinden we het ook belangrijk om medewerkers op de hoogte te houden van hoe het gaat met het bedrijf en wat onze plannen zijn. Dat doen we tijdens speciale bijeenkomsten. Zo zorgen we ervoor dat mensen betrokken blijven en zich verbonden voelen met Sazas. Sowieso proberen we als directie heel open te zijn, zodat medewerkers het durven te zeggen als hen iets dwarszit. Ook kunnen ze opleidingen volgen en zichzelf ontwikkelen. Ik zeg altijd: 'het opleidings-budget is het enige budget dat overschreden mag worden'.

Dit alles werpt zijn vruchten af: onderzoek laat zien dat onze mensen blij zijn om bij Sazas te werken en zich betrokken voelen. We zijn zelfs twee keer uitgeroepen tot 'Topwerkgever'. Daar zijn we natuurlijk heel trots op. En dit zorgt binnen ons bedrijf ook voor minder verzuim. Daarnaast blijven medewerkers langer bij ons werken.

Niet iedere werkgever kan zoveel aandacht besteden aan werkplezier. Vooral bij kleinere werkgevers zie ik dat ze vaak worden 'opgeslokt' door de waan van de dag. Dat is logisch. Maar ook in dit geval kun je als ondernemer een heleboel doen om je medewerkers een goed gevoel te geven. Maak af en toe een praatje, vraag hoe het thuis gaat of haal ijsjes op warme dagen. Het hoeft niet allemaal 'groots' te zijn. Het belangrijkste is dat medewerkers zich gezien voelen en niet het gevoel hebben dat ze een 'nummer' te zijn.

Kortom: het zit hem in de kleine dingen, ook als het gaat om werkplezier! ■

04 'Werkplezier vormt de basis voor een succesvol bedrijf'



08 'Werkplezier begint bij veiligheid, en dat begint bij jou'



Verder in dit nummer

- 07** Hoe bied je medewerkers meer werkplezier? Sazas geeft tips!
- 12** Fysieke belasting onder de loep bij Schoneveld Breeding.
- 16** Meer werkplezier, meer productiviteit: zo simpel is het soms
- 19** "Nog even lekker door"
- 21** Ga in gesprek met jouw werknemer
- 22** Kort Nieuws
- 24** In de spotlight

13 Kennismakelaars als motor voor werkplezier in de dierhouderij



17 Goed zijn voor je mensen



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

‘Werkplezier vormt de basis voor een succesvol bedrijf’

Groengroep vermindert personeelsverloop en verzuim door persoonlijke aanpak

Tekst: Sazas | Foto's: Groengroep

Groengroep houdt zich bezig met het ontwerpen, aanleggen en onderhouden van luxe tuinen. Dat vraagt om topkwaliteit én om topprestaties van de medewerkers. Volgens eigenaren Lisette en Gerben van Dolder kunnen mensen alleen goed presteren wanneer zij hun verhaal kwijt kunnen én plezier hebben in hun werk. De ondernemers kiezen daarom voor een persoonlijke aanpak en steken veel tijd en energie in het vergroten van het werkplezier binnen hun bedrijf. En met succes.

Lisette en Gerben van Dolder kregen acht jaar geleden de kans om hoveniersbedrijf Groengroep in Boskoop over te nemen. Een hele mooie kans, volgens Lisette (38). “Gerben had enkele jaren bij het bedrijf gewerkt, als hovenier. In 2017 klopten de inmiddels oud-eigenaren bij hem aan met de vraag of hij Groengroep wilde overnemen. Er waren namelijk geen opvolgers. Gerben had op dat moment een klein eigen hoveniersbedrijf. Om een lang verhaal kort te maken: hij zag de overname wel zitten. Vooral omdat Groengroep een

prachtig bedrijf was en is, met mooie klanten. De nadruk ligt op het ontwerpen, aanleggen en onderhouden van luxe tuinen. Dat doen we in de Randstad, maar ook in het Gooi. De meeste klanten zitten binnen een uur rijden van Boskoop.”

Jong team

In 2018 stapte Gerben al voor een deel in het bedrijf, in 2020 namen Lisette en hij het helemaal over. Ook Lisette ging bij Groengroep werken. “Ik was maatschap-





pelijk werker. Mensen met elkaar verbinden en zichzelf laten ontwikkelen; daar ligt mijn kracht. En dat is ook belangrijk voor een hoveniersbedrijf. Om meer kennis te krijgen over het bedrijfsleven volgde ik nog een studie Bedrijfskunde.”

Gerben onderhoudt nu de contacten met klanten en stuurt de teams van hoveniers aan. Lisette onderzoekt waar kansen liggen voor het bedrijf en houdt zich bezig met personeelszaken. “We hebben 19 mensen aan het werk, vooral hoveniers”, vertelt zij. “Ons team is de laatste jaren gegroeid, doordat we duurzame klantrelaties wisten op te bouwen.”

Het bedrijf heeft een behoorlijk jong team: de gemiddelde leeftijd ligt onder de 35 jaar. “Drie medewerkers zijn boven de vijftig, de rest is allemaal jonger. Ons team is mooi in balans: naast een groep enthousiaste jongeren hebben we enkele oudere medewerkers aan het werk. Zij hebben veel kennis en levenservaring; daar hechten we veel waarde aan.”

Onderbuikgevoel

Lisette en Gerben van Dolder beseffen heel goed hoe belangrijk hun personeel is. “Zonder goede medewerkers ben je nergens als werkgever”, zegt Lisette.

Om die reden besteden zij veel aandacht aan de thema's duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. “Het werk van hovenier is lichamelijk zwaar en een paar jaar geleden hadden we ook enkele verzuimgevallen. Toen zijn we gaan kijken hoe we het werk minder zwaar konden maken, door sommige taken door machines te laten doen. Ook zorgen we dat onze mensen met de juiste materialen werken en gebruiken we zoveel mogelijk natuurvriendelijke middelen. Dat is niet alleen beter voor de biodiversiteit, maar ook voor de gezondheid van onze medewerkers.”

De ondernemers proberen ook zoveel mogelijk in gesprek te blijven met ‘hun jongens’, zoals ze hun medewerkers noemen. Twee keer per jaar plannen ze een gesprek met alle medewerkers, om te bespreken hoe het met iedereen gaat. “Deze gesprekken doen Gerben en ik het liefst samen: dan kunnen we elkaar aanvullen. En we voelen allebei aan als een medewerker niet goed in zijn vel zit. Als dit ‘onderbuikgevoel’ opborrelt, gaan we altijd in gesprek. Door deze aanpak is een open cultuur ontstaan. Dit zorgt ervoor dat de meeste medewerkers ook zelf aan de bel trekken als er iets niet goed gaat.”

Speciale activiteiten

De open cultuur draagt er volgens Lisette ook aan bij dat medewerkers plezier hebben in hun werk. “Als mensen zich gezien en gehoord voelen, doen ze hun werk met plezier. En werkplezier is nodig om de prestaties te kunnen leveren die wij van onze jongens vragen. Alles moet top zijn; de lat ligt hoog. Wij moeten daarom ook kritisch zijn op het werk dat onze medewerkers afleveren. We merken: een medewerker die zijn werk graag doet, pakt deze feedback beter op. In feite vormt werkplezier de basis voor een succesvol bedrijf.”

Ook worden speciale activiteiten georganiseerd om ervoor te zorgen dat de medewerkers plezier houden in hun werk. Twee keer per jaar zijn er teamuitjes, daarnaast worden activiteiten georganiseerd rondom Sinterklaas en Kerst. “We vinden het belangrijk dat de partners en de kinderen er ook af en toe bij zijn. We vragen best veel van onze medewerkers en ze maken soms lange dagen. Dan is het fijn als het thuisfront weet waar papa of mama uithangt. Ook leren wij de familie van onze medewerkers zo beter kennen. Dit zorgt voor meer betrokkenheid van beide kanten. En ook dat brengt extra werkplezier.”



*“De juiste werksfeer,
persoonlijke aandacht
voor je medewerkers én
voldoende werkplezier
helpen zeker voorkomen
dat mensen uitvallen.”*

Eén keer per jaar gaan de medewerkers van Groengroep inhoudelijk de diepte in. Tijdens een speciale dag krijgen ze nieuwe informatie over onderdelen van hun vak. “Een collega die een training heeft gevolgd, deelt die kennis dan bijvoorbeeld met de anderen. Ook dat versterkt het teamgevoel.”

Kernteam van medewerkers

Ondanks alle energie die ze erin staken, liep het zo’n anderhalf jaar geleden nog niet helemaal soepel met het personeel, geeft Lisette aan. “Er gingen regelmatig mensen weg en sommige medewerkers vonden dat we te weinig deden met de ideeën die zij aandroegen. Daar wilden we mee aan de slag.”

Op advies van een coach stelden Lisette en Gerben toen een ‘kernteam’ samen. Hierin zitten acht voormannen. “Het kernteam komt iedere maand bij elkaar. Dan bespreken we wat er speelt binnen het bedrijf. Ook stellen we doelen om samen aan te werken; bijvoorbeeld het verbeteren van de klanttevredenheid. Ieder lid van het kernteam heeft daarnaast zijn eigen aandachtspunten. Dan gaat het bijvoorbeeld om marketing of het opleiden van medewerkers.”

De voormannen vragen de andere medewerkers om mee te denken over deze zaken. “Ze brengen hun ideeën in bij ons overleg. En meestal doen we hier ook iets mee. Is dat niet zo, dan leggen we uit waarom. Op die manier voelen onze jongens zich meer gehoord, zijn ze nog meer betrokken en hebben ze ook meer plezier in hun werk. En ook voor ons levert het winst op: we werken samen met onze medewerkers aan verbetering en hoeven de kar niet meer alleen te trekken.”

Verrassing

Dit alles werpt zijn vruchten af: het afgelopen jaar gingen er geen medewerkers weg bij Groengroep. Ook is het verzuim lager dan ooit. “Als werkgever heb je het ziekteverzuim natuurlijk niet altijd in de hand, maar de juiste werksfeer, persoonlijke aandacht voor je medewerkers én voldoende werkplezier helpen zeker voorkomen dat mensen uitvallen.”

Dat de medewerkers van Groengroep de aanpak van Gerben en Lisette waarderen, bleek begin juli. Het was toen precies vijf jaar geleden dat het stel het bedrijf overnam. “We zijn op de jubileumdag enorm verrast door onze jongens. Ze hadden een video en een fotocollage gemaakt en gaven ons veel mooie complimenten. Het was heel fijn om dat te horen dat ze graag bij ons werken en dat we op de goede weg zijn. Daar doe je het voor! Daarbij hebben we zelf ook enorm veel plezier in datgene wat we doen.” ■

‘Altijd goed geholpen door Sazas’

Toen Gerben en Lisette van Dolder in 2020 aan het roer kwamen te staan bij Groengroep, waren de verzuimverzekeringen ondergebracht bij Sazas. Zij besloten om dit zo te laten. “Toen ik me erin ging verdiepen, zag ik al snel dat Sazas de juiste keuze was”, zegt Lisette. “Zij zijn namelijk thuis in de groene sector en werken nauw samen met Stigas, waar Groengroep ook een goede relatie mee had.”

Lisette is tevreden over de samenwerking met Sazas in de afgelopen jaren. “Omdat we weinig verzuim hebben, is er niet vaak contact. Maar als er iets speelt of ik een vraag heb, word ik altijd goed geholpen. En Sazas communiceert duidelijk; dat is prettig.”

Hoe bied je medewerkers meer werkplezier?

Sazas geeft tips!

Tekst: Sazas | Foto's: Sazas

Werkplezier levert veel op. Voor de medewerker zelf, maar ook voor jou als werkgever. Plezier hebben in het werk zorgt er onder andere voor dat medewerkers beter presteren en minder last hebben van werkstress. Ook zijn ze meer betrokken en is er een betere sfeer op de werkvloer. Dit alles zorgt voor minder ziekteverzuim en dus lagere verzuimkosten. Maar hoe kun je er als werkgever voor zorgen dat jouw medewerkers plezier hebben en houden in hun werk? Sazas deelt 4 belangrijke tips.

Tip 1: Ga in gesprek met medewerkers

Goed communiceren; daar draait alles om. Om medewerkers gezond en vitaal te houden en ervoor te zorgen dat zij met plezier aan het werk zijn, is het belangrijk om in gesprek te blijven. Hoe ervaren medewerkers het werk? Doen ze het nog met plezier of niet? En wat kan er beter? Praat daar samen over en wissel ideeën uit. Om betrokken te blijven, kun je bijvoorbeeld af en toe aanschuiven tijdens de pauzes.



Tip 2: Zorg voor ontspanning

Je zult er misschien niet meteen aan denken, maar méér ruimte voor ontspanning draagt bij aan méér werkplezier. Zorg daarom voor voldoende pauzes tijdens het werk, zodat medewerkers hun batterij kunnen opladen. Op deze momenten hebben medewerkers ook contact met elkaar, wat zorgt voor een betere sfeer op de werkvloer. Ook dat draagt bij aan het werkplezier.

Tip 3: Geef medewerkers complimenten

Ben je tevreden over jouw medewerkers? Vertel hen dat dan. Dit kan natuurlijk in een functioneringsgesprek, maar zeker ook op andere momenten. Medewerkers vinden het fijn om te horen dat ze het goed doen. Ook zorgt dit voor meer werkplezier.

Tip 4: Geef het goede voorbeeld

Hard werken zorgt er op korte termijn misschien voor dat medewerkers meer werk verzetten. Maar op langere termijn raken ze uitgeput. Dit vermindert het plezier in het werk en zorgt voor meer verzuim. Laat medewerkers daarom zo min mogelijk overwerken. En geef zelf het goede voorbeeld: stop op tijd met werken en zet je telefoon 's avonds en in het weekend uit.

Meer weten over hoe je het werkplezier van jouw medewerkers kunt vergroten? Scan de QR code en kijk op de website van Sazas.





Iris Voorbergen over psychologische veiligheid en de rol van de leidinggevende

‘Werkplezier begint bij veiligheid, en dat begint bij jou’

Tekst: Stigas | Foto's: La Luz Fotografie

Een veilige werksfeer is geen luxe, maar een voorwaarde voor werkplezier, gezondheid en goed functioneren. Toch blijkt dat ongewenst gedrag op de werkvloer – van subtiele plagerijen tot ernstige vormen van intimidatie – nog altijd voorkomt. Hoe voorkom je dat als organisatie? En wat kun je doen om een cultuur te creëren waarin mensen zich veilig voelen om zichzelf te zijn en zich uit te spreken?



“Werkplezier begint met veiligheid. Pas als mensen zich vrij voelen, kunnen ze echt floreren.”

Iris Voorbergen werkt als vertrouwenspersoon en ondersteunt werkgevers en werknemers bij het bespreekbaar maken en aanpakken van ongewenst gedrag. Ze vertelt over het belang van psychologische veiligheid, de cruciale rol van de leidinggevende en de kracht van gezamenlijke gedragsafspraken.

Waarom is een veilige werksfeer zo belangrijk?

“Een veilige werksfeer is de basis voor werkplezier. Als mensen zich vrij voelen om zichzelf te zijn, hun mening te geven en grenzen aan te geven, ontstaat er ruimte voor vertrouwen, samenwerking en ontwikkeling. Dat is niet alleen prettig, maar ook goed voor de organisatie. Want mensen die zich veilig voelen, presteren beter, zijn creatiever en minder vaak ziek.”

Wat verstaan je onder een psychologisch veilige werkplek?

“Psychologische veiligheid betekent dat je je veilig voelt om fouten te maken, vragen te stellen en iets aan te kaarten wat je dwarszit. Zonder angst voor negatieve gevolgen. Het is het gevoel dat je erbij hoort, gerespecteerd wordt en serieus genomen wordt. Dat draagt enorm bij aan werkplezier.”

Hoe zorg je er als organisatie voor dat die veiligheid er is?

“Dat begint met het gesprek. Bespreek met elkaar wat gewenst en ongewenst gedrag is. Maak duidelijke afspraken over hoe je met elkaar omgaat. Een grapje moet leuk zijn voor iedereen en niet alleen voor de verteller. Door normen expliciet te maken en omgangsvormen te blijven bespreken, maak je het makkelijker om elkaar aan te spreken en om samen een prettige werkcultuur te bewaken.”

Welke rol speelt de leidinggevende hierin?

“De leidinggevende is ook hierbij echt de sleutel. Die bepaalt voor een groot deel de sfeer op de werkvloer. Het begint met het goede voorbeeld geven, maar het gaat verder dan dat. Je moet signalen oppikken, je mensen goed kennen en openstaan voor gesprekken. Als iemand wat stiller is dan normaal, of zich terugtrekt, dan moet er een belletje gaan rinkelen. Ga in gesprek, vraag hoe het gaat, toon oprechte interesse. En uiteraard: grijp in als er ongewenst gedrag plaatsvindt.”

Je hoort ook vaak dat ongewenst gedrag subtiel begint. Hoe herken je dat?

“Inderdaad, het zit vaak in kleine dingen: plagerijen, flauwe grapjes tegen steeds dezelfde collega, uitsluiten van collega's. Vast niet bewust kwaad bedoeld, maar voor de ander mogelijk erg pijnlijk. Daarom is het belangrijk dat mensen zich vrij voelen om aan te geven waar hun grenzen liggen. En dat collega's en leidinggevenden daar echt naar luisteren. Want pas als grenzen bespreekbaar zijn, kun je elkaar ook helpen om ze te bewaken.”

Wat kunnen collega's doen als ze iets zien gebeuren?

“Ook collega's hebben invloed op de veiligheid op de werkvloer. Als je merkt dat iemand ongemakkelijk wordt van een opmerking, of zich terugtrekt na een grapje, kijk dan niet weg. Spreek je uit of vang iemand op. Gewoon zeggen: ‘Dat kwam wel binnen, hè?’ kan al enorm veel betekenen. Samen zorg je voor een cultuur waarin mensen zich gezien en gesteund voelen.”

Welke praktische stappen kan een organisatie nemen?

“Zorg voor duidelijke gedragsafspraken, en herhaal die regelmatig. Niet alleen in werkoverleggen, maar ook informeel, bijvoorbeeld in de kantine. Bespreek wat

jullie normaal vinden en wat niet. Inventariseer samen waar mogelijke risico's zitten: werken mensen veel alleen, is er veel verloop, grote machtsongelijkheid of weinig diversiteit? Pak deze aan, net zoals andere arborisico's. En zorg voor laagdrempelige ondersteuning, zoals een vertrouwenspersoon.”

Wat doet een vertrouwenspersoon precies?

“Een vertrouwenspersoon luistert naar medewerkers, denkt mee en bespreekt welke stappen iemand kan zetten. In vertrouwen, zonder oordeel. De medewerker houdt zelf de regie en zet zelf de stappen. Daarnaast kan Stigas, ook in de rol van vertrouwenspersoon, werkgevers ondersteunen, bijvoorbeeld met risico-inventarisaties, advies of workshops over gewenst gedrag.”

Wat levert een veilige cultuur uiteindelijk op?

“Een omgeving waarin mensen met plezier naar hun werk gaan. Waar fouten maken mag, waar ruimte is voor verschillen, en waar je weet dat je gehoord wordt. Die veiligheid zorgt niet alleen voor gezonde, gemotiveerde medewerkers, maar ook voor sterke teams en duurzame organisaties. En dat is waar je het uiteindelijk voor doet.”

“Een vertrouwenspersoon luistert naar medewerkers, denkt mee en bespreekt welke stappen iemand kan zetten. In vertrouwen, zonder oordeel.”



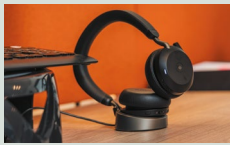
Meer weten over sociale veiligheid op de werkvloer?

In de cao's voor de Glastuinbouw, Dierhouderij, Open teelten, Groen, Grond en Infrastructuur en Hoveniers en Groenvoorziening is afgesproken dat Stigas voor deze sectoren de functie van vertrouwenspersoon vervult. Op [stigas.nl](https://www.stigas.nl) vind je extra informatie en hulpmiddelen om een veilige en prettige werkomgeving te bevorderen.



Voor medewerkers:

- Praktische flyers over wat je kunt doen bij ongewenst gedrag
- Met tips over het herkennen van signalen en het stellen van grenzen
- Allemaal te vinden op: www.stigas.nl/vitaliteit/vertrouwenspersoon



Voor werkgevers:

Een webinar over psychologische veiligheid en gewenst gedrag

www.stigas.nl/webinars



Informatie over de vertrouwenspersonen van Stigas

<https://www.stigas.nl/vitaliteit/vertrouwenspersoon>



Fysieke belasting onder de loep bij Schoneveld Breeding

Leidinggevenden als sleutel tot betere werkhouding op de werkvloer



Wat doe je als medewerkers regelmatig aangeven dat hun werk fysiek belastend is? Bij veredelingsbedrijf Schoneveld Breeding besloten ze het serieus aan te pakken. Ruben Krug, HR-officer, vertelt hoe ze samen met Stigas een praktische en haalbare aanpak hebben ontwikkeld.

Tekst: Stigas | Fotografie: Kees Muizelaar

Waarom meer aandacht voor fysieke belasting?

“We kregen steeds vaker signalen dat collega’s klachten hadden door fysieke belasting,” vertelt Ruben. “Denk aan staand werk, veel herhalende handelingen of het verplaatsen van kleine planten naar een grote tafel. Op zich niet zwaar, maar het volume maakt het belastend. Dan ga je je afvragen: wat kunnen we doen? Welke mogelijkheden zijn er om het werk anders in te richten?”

Waarom kozen jullie ervoor om leidinggevenden te scholen?

“Onze leidinggevenden zijn continu op de werkvloer. Ze zien wat er gebeurt en zijn het eerste aanspreekpunt bij klachten. Daarom was het belangrijk dat zij beter leren kijken naar fysieke belasting: wat is normaal, wat is risicovol? Met meer inzicht kunnen ze sneller en gericht iets doen.”

Hoe zag de ‘train de trainer’-aanpak eruit?

“In drie bijeenkomsten met Stigas leerden we stapsgewijs hoe je fysieke belasting kunt herkennen én oplossen. We analyseerden een taak met een meetmethode, presenteerden onze bevindingen en bespraken welke oplossingen praktisch uitvoerbaar zijn. Het ging niet alleen om ideeën, maar ook om haalbaarheid in de praktijk.”

Wat leverde het op?

“Een concreet voorbeeld: bij het verwijderen van mannelijke bloemdelen moesten collega’s ver reiken. Door de tafels smaller te maken, werd dat makkelijker. De afwisseling in beweging blijft, maar met minder belasting. Ook doen medewerkers nu elke twee uur rek- en strekoefeningen. Dat maakt echt verschil. Een kleine aanpassing kan al een groot verschil maken voor hoe prettig iemand werkt.”

Wat raad je andere bedrijven aan?

“Wacht niet op de perfecte oplossing. Begin gewoon. Praat met je mensen, kijk samen naar wat werkt. Het systematisch inventariseren en bespreken van fysieke belasting levert veel op. En vaak zijn de beste ideeën heel praktisch en komen ze van de werkvloer zelf.”



Ook geïnteresseerd in deze aanpak?

Tot en met eind dit jaar is dit kosteloos in verband met de MDIEU-subsidie. Scan de QR code en kijk op www.stigas.nl/werken-aan-morgen bij Aanpak fysieke belasting.



Dineke Rietveld ↑



↑ Henriëtte Rozendaal

Kennismakelaars als motor voor werkplezier in de dierhouderij

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Van Assendelft Fotografie

Hoe houd je werk in de dierhouderij leuk, aantrekkelijk en toekomstbestendig? Volgens kennismakelaars Dineke Rietveld (Pluimveehouderij) en Henriëtte Rozendaal (Kalverhouderij) draait het om het verbinden van mensen, investeren in kennis en kunde en het stimuleren van een leercultuur. "Blijven leren draagt bij aan werkplezier," zeggen zij eensgezind. Wij spraken hen over hun rol als kennismakelaar, de jongerendagen en wat er nodig is om medewerkers te laten groeien en te behouden voor de sector.

Leercultuur vergroten

Als kennismakelaar helpt Dineke werkgevers en medewerkers in de pluimveehouderij op weg als het gaat om scholing, ontwikkeling en arbeidsmarkt. Ze organiseert cursussen, trainingen en bijeenkomsten om leven lang ontwikkelen te stimuleren en bij te dragen aan voldoende goed gekwalificeerd personeel. "Ik ben er voor iedereen in de sector: van ondernemer tot medewerker," legt Dineke uit. Ze adviseert en werkt nauw samen met opleidingsinstituten, brancheverenigingen en de andere kennismakelaars om een sterke leercultuur binnen de sector te creëren.

Henriëtte vertelt dat ook in de kalverhouderij veel nadruk ligt op netwerken en kennisdeling. "Het is als

kennismakelaar belangrijk om zichtbaar te zijn, zowel in vakbladen als op sociale media. Zo blijven werkgevers en werknemers weten dat we er zijn en wat we voor hen kunnen betekenen."

Jongerendagen als ontmoetingsplek

Een mooi voorbeeld van hoe werkplezier en leren samenkomen zijn de jongerendagen die beide kennismakelaars organiseren. "Daar ontmoeten jonge mensen uit de sector elkaar, doen ze kennis op over actuele thema's en ontdekken ze wat er allemaal speelt," vertelt Henriëtte. "Het enthousiasme is aanstekelijk; jongeren zien dat ze onderdeel zijn van een bredere sector met veel kansen."

Dineke vult aan: "Het netwerk dat ze daar opbouwen, kan later in hun loopbaan heel waardevol zijn."

Van instroom tot behoud

Ook de sector dierhouderij kampt met de nodige uitdagingen: instroom van nieuwe medewerkers, het behoud van personeel en de noodzaak om medewerkers te blijven ontwikkelen. "Het is niet vanzelfsprekend dat werkgevers altijd bezig zijn met loopbaanontwikkeling," merkt Henriëtte op. "Vaak ligt de focus op het draaiend houden van het bedrijf." Toch ziet ze dat bedrijven



“Het geeft energie als je merkt dat je niet alleen staat.”



Foto impressie van de Jongerendag Dierhouderij



die actief aan ontwikkeling en werkplezier werken, medewerkers langer weten te binden. Dineke benadrukt: “Een passend en betaalbaar cursusaanbod is cruciaal. Colland Arbeidsmarkt biedt verschillende subsidieregelingen aan zoals de scholingsvoucher, BBL opleiding en de loopbaancheck. Zo geef je mensen de kans om nieuwe vaardigheden te leren, door te groeien en meer plezier in hun werk te houden.”

Innovatie, duurzaamheid en jongere generaties

Jonge generaties stellen andere eisen aan hun werk en groeien op in een digitale wereld. “In de sector zie je veel innovaties bijvoorbeeld op het gebied van dierenwelzijn, emissies en het gebruik van data,” vertelt Dineke. “Het is belangrijk om deze thema’s ook met jonge mensen te bespreken, bijvoorbeeld tijdens workshops op jongerendagen.”

Samen leren geeft plezier

De kennismakelaars zien in de praktijk dat samen leren het werk leuker maakt. Henriëtte organiseert onder andere de ‘vaktechnische cursus kalverhouderij; hierin ontmoeten potentiële bedrijfsopvolgers elkaar. Ook organiseert Dineke cursussen voor specifieke takken in de pluimveehouderij; bijvoorbeeld ‘de broederij-cursus.’ “Het geeft energie als je merkt dat je niet alleen staat,” zegt Dineke. “Werkplezier zit vaak in het samen ontdekken, leren en verbeteren.”

Henriëtte vult aan: “Ook zij-instromers vinden hun weg naar de sector via cursussen en trainingen. Zeker in de pluimveehouderij, waar meer vaste banen zijn, kunnen we mensen van buiten de sector goed inzetten.”



Dutch Pork & Poultry Expo, Hardenberg



Jongerendag Dierhouderij

Leven lang ontwikkelen dankzij Colland Arbeidsmarkt

Een belangrijke succesfactor is dat leren en ontwikkelen financieel haalbaar blijft. Hier speelt Colland Arbeidsmarkt een sleutelrol. Dankzij subsidies kunnen kennismakelaars zoals Dineke en Henriëtte cursussen, trainingen en bijeenkomsten organiseren. Denk aan de cursusgroepenregeling, waarmee werkgevers eenvoudig scholing voor hun medewerkers kunnen aanbieden. Daarnaast draagt Colland Arbeidsmarkt bij aan projecten als Beter Uitzicht, dat nieuwe mensen koppelt aan banen in de agrarische en groene sector.

“Zonder deze ondersteuning zouden veel initiatieven simpelweg niet mogelijk zijn,” zegt Dineke. “Het verlaagt de drempel voor werkgevers en helpt de sector toekomstbestendig te blijven.”

Blijven investeren in plezier

Tot slot hebben de kennismakelaars een boodschap voor werkgevers én werknemers: blijf nieuwsgierig, blijf leren en blijf plezier houden in het werk. “Dat begint met kleine stappen,” zegt Henriëtte. “Praat met elkaar over ambities, organiseer iets nieuws of sluit je aan bij een initiatief in de regio vanuit je sector; zoals vanuit LTO of de Vereniging van Kalverhouders.”

Dineke: “Werkplezier en ontwikkeling gaan hand in hand. Door te investeren in mensen, investeren we ook in een sterke sector.”

“Werkplezier en ontwikkeling gaan hand in hand. Door te investeren in mensen, investeren we ook in een sterke sector.”

Kennismakelaars dierhouderij en scholingsconsulenten

Door leven lang ontwikkelen zorgen we met elkaar voor een gezonde sector met vakbekwame medewerkers. In de verschillende deelsectoren zijn scholingsconsulenten en kennismakelaars actief die met je kunnen meedenken over ontwikkeling van je werknemers. Je kunt bijvoorbeeld bij hen terecht om te sparren over opleidingsmogelijkheden, het creëren van een leercultuur op je bedrijf of subsidiemogelijkheden. De inzet van de kennismakelaars en scholingsconsulenten wordt mogelijk gemaakt door Colland Arbeidsmarkt.



Meer informatie en contactgegevens vind je op www.werkgeverslijn.nl/leven-lang-ontwikkelen

Meer werkplezier, meer productiviteit: zo simpel is het soms

Werkplezier is allang geen luxe meer, maar een noodzaak. Zeker met deze krappe arbeidsmarkt. Wanneer medewerkers met plezier naar hun werk gaan, leidt dat niet alleen tot minder ziekteverzuim en verloop, maar ook tot hogere productiviteit en betere resultaten. Gelukkig ligt de sleutel tot meer werkplezier vaak binnen handbereik: voer het goede gesprek.

Tekst: Jolanda Rosloot (namens Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Kasgroeit

Het belang van luisteren

Echt werkplezier ontstaat wanneer mensen zich gehoord en gewaardeerd voelen. Door regelmatig en oprecht in gesprek te gaan met je werknemers, ontdek je wat hen drijft, waar zij energie van krijgen én waar knelpunten zitten. Denk aan een teamoverleg waarin niet alleen de planning en werkzaamheden worden besproken, maar ook hoe zit je op dit moment in je werk. Wat gaat goed? Wat kan beter? En wat zouden zij zelf graag anders zien?

Groen/Oranje/Rood

Een laagdrempelige manier om een hier eerste stap in te maken, is het werken met een stoplichtmodel. Aan het begin van een overleg geeft iedereen met een kleur aan hoe hij of zij zich voelt: groen (het loopt lekker en ik zit goed in mijn vel), oranje (het gaat wel, maar er speelt iets), of rood (ik zit niet lekker in mijn werk of privé). Zo wordt het gemakkelijker om signalen op te vangen en het gesprek aan te gaan voordat kleine problemen groter worden.

Ideeën delen en ruimte geven

Laatst was ik in gesprek met een ondernemer van een groentekwekerij, hij gaf aan dat hij enige tijd geleden merkte dat het team maar weinig initiatief nam. In plaats van harder te sturen op de KPI's, besloot hij het gesprek aan te gaan met elke medewerker. Daaruit bleek dat veel medewerkers ideeën hadden over slimmere werkwijzen, maar niet het gevoel hadden dat daar ruimte voor was. Hij besloot om in het teamoverleg meer ruimte te maken

voor het delen van ideeën en samen te kijken hoe deze uitgevoerd kunnen worden, hierdoor veranderde de sfeer. De ondernemer gaf aan dat de medewerkers meer initiatief namen, ze werkten beter samen, leerden van elkaar en hadden meer plezier in hun werk. Het resultaat? Minder fouten, minder fouten en een hogere productiviteit.

Klein gebaar, groot effect

Het hoeft dus niet groot of ingewikkeld te zijn. Een luisterend oor, het stellen van de juiste vragen, ruimte maken voor eigen inbreng en samen leren maken een wereld van verschil. Werkplezier ontstaat niet alleen door vrijdagmiddagborrels of een pingpongtafel in de kantine, maar door regelmatig in gesprek te gaan met elkaar. Zeker in de agrarische sector, waar teams vaak hecht zijn en het werkritme hoog ligt, is het maken van deze verbinding cruciaal.

Kortom: wie investeert in werkplezier door met medewerkers het goede gesprek te voeren, oogst niet alleen gelukkige werknemers, maar ook een productiever bedrijf. En dat is winst voor iedereen. Wil je als leidinggevende leren hoe je het goede gesprek voert met je medewerker?

In september en oktober start Kasgroeit met de work-



shops Ontwikkelgesprekken voeren voor werkgevers en leidinggevenden in de glastuinbouw. Benieuwd of het iets voor jou is? Scan de QR-code en ontdek meer.

Goed zijn voor je mensen

Als je plezier in je werk wilt hebben, is het fijn als je werkgever daar oog voor heeft. Ralf Vaessen is zo'n werkgever. Werknemers Pierre en Frans bevestigen het meteen. En dat komt echt niet omdat hij ernaast zit...

Tekst: BPL Pensioen | Foto: BPL Pensioen

Het eerste dat in het gesprek opvalt is dat Frans Versteegen en Pierre Lemmen allebei 65 jaar zijn. En nog niet hun hele leven bij Vaessen werken. Zelfs niet in de sector tuinen, bomen en groen. Pierre werkt nu 3 jaar bij Vaessen en Frans 6 jaar. "Aan leeftijdsdiscriminatie doen we hier niet", zegt Ralf Vaessen desgevraagd. "Dat kunnen we ons ook helemaal niet veroorloven, trouwens", voegt hij daar lachend aan toe. "Want zo heel veel jongeren kiezen niet meer voor dit vak. En ja, deze jongens waren al wat ouder toen ze bij ons binnenkwamen. Maar ze kunnen nog prima meekomen. Wij zijn blij met ze."

We houden het draaglijk

"Natuurlijk hebben wij onze werknemers best iets te bieden", vervolgt Ralf. "Onze cao is goed en we doen er veel aan om het voor onze mensen 'draaglijk' te houden. Dat blijkt ook wel uit ons ziekteverzuim, dat ligt ruim onder het gemiddelde in de branche. Wij hebben bijvoorbeeld ook een regeling met een fysiotherapeut. Onze mensen kunnen daar snel terecht, meestal om erger te voorkomen. En voor het geestelijke welzijn hebben we een vertrouwenspersoon. Verder voeren we regelmatig ontwikkelgesprekken om te kijken hoe de vlag erbij hangt. En we bieden opleidingen aan."

Seniorenregeling

Frans Versteegen is het met Ralf Vaessen eens: "Ik heb het geluk dat ik mee mag in de seniorenregeling. En dat is een fijne regeling. 20% minder werken, tegen 10% minder salaris en je blijft hierover wel volledig pensioen opbouwen. Op deze manier kan ik nog wel een tijdje door. Ik heb er nog steeds plezier in."

Pierre Lemmen beaamt dat: "Ik werk nog wel fulltime in het onderhoud en als hovenier. Lichamelijk gaat me dat nog goed af. Ik kan nog geen gebruik maken van de seniorenregeling. Daarvoor moet je 5 jaar in dienst zijn bij je werkgever. Maar Vaessen is een goede baas en ik ga nooit met tegenzin naar mijn werk. Mijn broer werkt hier al 26 jaar. Dat zegt ook wel iets."

"De sfeer, de manier waarop we met elkaar omgaan, blijft gelijk."



“Mijn vader was goed voor zijn mensen, voor de klanten en voor het materiaal. En dat willen we nog steeds zijn. Daar doen we ons best voor.”

Familiebedrijf

Ralf hoort het met genoeg aan. “Mijn vader was goed voor zijn mensen, voor de klanten en voor het materiaal. En dat willen we nog steeds zijn. Daar doen we ons best voor. Dit is een familiebedrijf, hè. En de sfeer die dat met zich meebrengt, proberen we in stand te houden. Volgens mij lukt ons dat nog steeds goed. Natuurlijk gaan wij als onderneming met onze tijd mee. We groeien, willen toekomstbestendig zijn, we zetten een nieuw en groter bedrijfspand neer. We denken aan duurzaamheid door onze oudere systemen en apparaten te vervangen door elektrische varianten. En onze manier van organiseren verandert mee. Maar de sfeer, de manier waarop we met elkaar omgaan, blijft gelijk.

Feesten

Dat betekent dat we hard en met passie werken, niet alleen voor het geld. Maar het betekent ook dat we samen goed kunnen feesten. In oktober van 2023 bestonden we 60 jaar en zijn we met 160 man naar Winterberg geweest. Eind juni van dit jaar hadden we weer onze zomerbarbecue. Dat is het moment om onze jubilarissen in het zonnetje te zetten. Er waren een paar werknemers jarig rond die tijd. Zij stonden erop het bier te betalen. Dat is toch geweldig?” Pierre en Frans glimlachen en knikken instemmend...

“Nog lekker even door”



Alwie Leus (links) en Henk Maathuis (rechts)

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: BPL Pensioen

Voor de één een gruwel. Voor de ander een vanzelfsprekendheid. Doorwerken terwijl je ook van je pensioen kunt genieten. Alwie Leus en Henk Maathuis behoren tot de categorie voor wie doorwerken na hun pensioen vanzelfsprekend is. Zij werken nog steeds met veel plezier en naderen toch al de 70 jaar.



Het verhaal van Alwie

Alwie Leus is 69 en werkt nog een dag of 3 per week. Ook na een werkzaam leven van inmiddels 51 jaar doet hij dat nog steeds met veel plezier. “Eigenlijk komt het erop neer dat ik gewoon niet stil kan zitten”, vertelt Alwie. “Ik heb altijd in de sector gewerkt en werk nu ruim 20 jaar bij Gebr. Poppink. Ik heb altijd de in- en verkoop van de tuin- en parkmachines gedaan. Best een zelfstandige functie. Aan de balie had en heb ik dus veel contacten met klanten. Die kennen mij allemaal en ik ken hen. Ik kan die contacten nog niet missen.

Mijn 4 broers zijn allemaal ouder dan ik en we werken allemaal nog. Ik ben getrouwd, heb kinderen en kleinkinderen. Bovendien hebben we een huis met veel buitenruimte. En dat levert ook het nodige werk op. Dus fulltime werken hoeft niet meer zo nodig van mij. Maar die 3 dagen die ze me gemiddeld oproepen, kan ik nog prima aan en ik vind het gewoon nog veel te leuk om te stoppen.”

Het verhaal van Henk

Henk Maathuis is 68 en zijn verhaal is iets anders, maar ook wel weer vergelijkbaar met dat van Alwie. “Ik ben altijd kraanmachinist geweest”, doet Henk uit de doeken. “Als ik alles bij elkaar optel, zit ik nu op ongeveer 50 jaar aan werkervaring. Waarvan de laatste 22 jaar hier bij Gebr. Poppink.

In tegenstelling tot Alwie ben ik nooit getrouwd en woon ik alleen. Maar net als hij heb ik nog veel plezier in het werk. Te veel om te stoppen. En voor mij zijn de sociale contacten misschien nog wel belangrijker dan voor Alwie. Ik heb mijn huishouding, maar de meeste sociale contacten heb ik altijd op het werk gehad. En ik rijd graag op de motor, maar daar kan ik mijn dagen ook niet mee vullen. Dus ik ben blij dat ik op afroep en bij pieken mezelf nog nuttig kan en mag maken.”

Leuk en van nut

Hoe het bedrijf ertegenover staat dat de mannen nog doorwerken? Alwie vertelt: “Onze werkgever vond en vindt het prima dat wij nog blijven werken. Jongeren zijn niet altijd makkelijk te krijgen en met ons weet hij wat hij in huis heeft.”

Zowel Henk als Alwie lieten hun pensioen tegelijk met hun AOW ingaan. Beiden hadden ook een gesprek met Jelmer Beima, toenmalig pensioenconsulent van BPL Pensioen. Hij hielp hen op weg. Henk heeft bijvoorbeeld de eerste jaren een iets hoger pensioen en daarna een lager pensioen. Henk daarover: “Je weet nooit hoe lang je nog leeft, hè? Dus in mijn geval leek me dit een goede keuze. Kijk, voor het geld hoeven we niet meer te werken. We doen het echt omdat we het nog leuk vinden en omdat we denken dat we nog van nut zijn. Van ons pensioen en AOW kunnen we in principe prima rondkomen.”

“Voor het geld hoeven we niet meer te werken”



Alwie weer: “We snappen het trouwens best als mensen dit niet begrijpen, hoor. Er zijn hier ook genoeg collega’s die liever wat eerder stoppen omdat ze het wel genoeg vinden. En dat kan ook en is ook helemaal prima. Maar voor ons geldt dat gewoon niet.”

Zo lang mogelijk door

Over stoppen zeggen Alwie en Henk allebei: “Als het aan ons ligt, willen wij allebei graag zo lang mogelijk door. Zolang het goed gaat en ze geen jongere vervangers voor ons vinden, lopen wij hier nog wel even rond.”

Megagroot en veelzijdig

‘Gebr. Poppink’ in Reutum is een groot bedrijf in loon- en grondverzet, mechanisatie en grond-, weg- en waterbouw. Ze bouwen zelfs hun eigen dumpers. Johan en Harrie Poppink legden in 1977 de basis voor de huidige organisatie. Inmiddels staat de tweede generatie Poppinks aan het roer. Net zo diepverwant met de (Twentse) grond, groen en infra. Tegenwoordig staan ook duurzaamheid en elektrificatie (het vervangen van niet elektrische systemen en apparaten door elektrische varianten) hoog op de agenda.

Ga in gesprek met jouw werknemer

Krijg je wel eens vragen van werknemers als ze bijna met pensioen gaan? Of vraag je je af wat je moet regelen als werkgever? Wij helpen je, zodat jij jouw werknemer kunt helpen goed voorbereid met pensioen te gaan.

Tekst: BPL Pensioen | Foto: BPL Pensioen

Jouw werknemer bijna met pensioen?

Uit onderzoek blijkt dat veel werknemers rond hun 60e jaar starten met nadenken over hun plannen voor de (nabije) toekomst. Gaan ze reizen? Meer tijd voor hun hobby's? Of tijd voor de kleinkinderen? Je kunt jouw werknemers helpen! BPL Pensioen heeft een aantal handige hulpmiddelen om het voor jou en je werknemer gemakkelijker te maken, zoals ons stappenplan voor werkgevers. En we helpen graag!

Stappenplan: help je werknemer

Met het stappenplan weet je wat je moet doen als jouw werknemer met pensioen gaat. En help je je werknemer met de voorbereidingen.

Stap 1: plan een oriënterend gesprek

Plan ruim voordat het pensioen speelt een oriënterend gesprek met jouw werknemer. Zo heb je allebei de tijd om alles te regelen.

- Lees voor het gesprek de gesprekstips voor werkgevers. Dan weet je wat je kunt bespreken.
- Vraag je werknemer aan het eind van het gesprek aan de slag te gaan met een checklist. Hiermee verdiept je werknemer zich in de pensioenkeuzes.

Stap 2: plan een verdiepend gesprek

In het verdiepende gesprek bespreek je met jouw werknemer de belangrijkste pensioenkeuzes.

- Lees in de gesprekstips welke keuzes er zijn.
- Vraag vooraf of jouw 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 je moet doen hangt af van de keuze(s) van jouw werknemer. Je werknemer vraagt zelf pensioen bij ons aan.

- Maak je administratie in orde aan de hand van de keuze(s) van jouw werknemer. In de gesprekstips lees je wat je moet doen.
- In de checklist staat hoe jouw werknemer zelf pensioen aanvraagt.

Vinden jullie het fijn als iemand van BPL Pensioen aansluit bij het gesprek? Geen probleem. Maak een afspraak met de pensioenconsulent in de regio: <https://www.bplpensioen.nl/persoonlijk-gesprek-met-een-pensioenconsulent>



De gesprekstips en de checklist vind je op

[bplpensioen.nl/mijn-werknemer-gaat-bijna-met-pensioen](https://www.bplpensioen.nl/mijn-werknemer-gaat-bijna-met-pensioen)

Kort Nieuws



Meld je aan voor ons webinar

Op maandag 27 oktober organiseren wij een webinar voor werkgevers. We praten je bij over de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling. Wat blijft hetzelfde, wat verandert. En wat moet je zelf doen. Je kunt dan natuurlijk ook vragen stellen.

Registreer jouw e-mailadres op bplpensioen.nl/login, dan sturen wij je een uitnodigingsmail. ■

Grieprik: verstandig in risicosectoren

Werk je in de pluimvee- of varkenshouderij, of in de agrarische bedrijfsverzorging? Dan is de grieprik het overwegen waard. De vaccinatie beschermt jezelf en je medewerkers, en verkleint de kans op verspreiding van het virus naar dieren. Griepvirussen bij mens en dier kunnen elkaar beïnvloeden en zo nieuwe, gevaarlijke varianten veroorzaken.

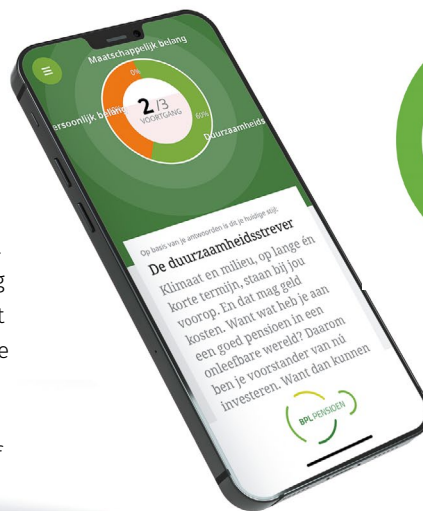
Hoor je bij een medische risicogroep, dan ontvang je automatisch een uitnodiging. Anderen kunnen op eigen initiatief een afspraak maken bij huisarts, apotheek of bedrijfsarts.

Voor vragen of advies: neem contact op met Yolande Kampen, medisch adviseur bij Stigas: 085 – 044 07 00 (optie 2). ■

Praat mee met BPL Pensioen

Stel dat jij het voor het zeggen hebt bij BPL Pensioen. Welke keuzes maak je dan? In onze Praat mee app stellen wij elke maand een vraag over een onderwerp. Van beleggen tot communicatie en van verduurzaming tot pensioenkeuzes. In de app geef je aan welk besluit jij zou nemen. Wat kies je? Voor meer informatie kijk je op bplpensioen.nl/praatmee.

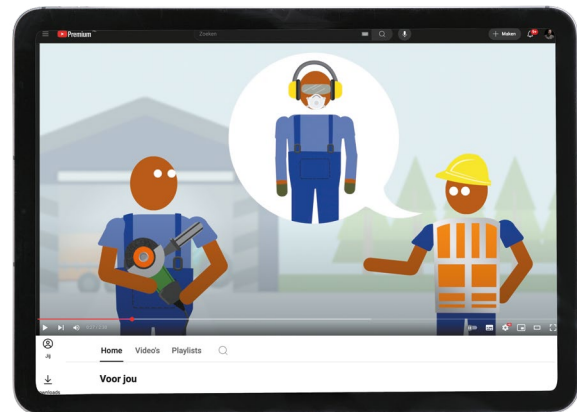
De **BPL Praat mee app** download je in de App Store of Google Play Store. ■



Video: elkaar respectvol aanspreken op onveilig gedrag



Vinden jouw medewerkers het lastig om elkaar aan te spreken op onveilig gedrag? Cumela en Stigas maakten een korte toolboxvideo met tips en herkenbare situaties. Ideaal voor tijdens een werkoverleg.



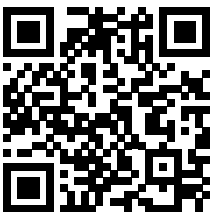
Zo werk je samen aan een veilige werkomgeving.

www.youtube.com/watch?v=bKy6vewWeLI ■

Na een ongeval op je bedrijf: wat te doen?

Een ongeval op het werk heeft vaak grote impact. Snel en zorgvuldig handelen is dan belangrijk.

Meld ernstige ongevallen direct bij de Nederlandse Arbeidsinspectie via 0800 – 5151, ook als het om een zzp'er of uitzendkracht gaat. Laat de plek van het ongeval intact voor onderzoek. Registreer het incident in de RIE van Stigas en analyseer het om herhaling te voorkomen. Vraag zo nodig ondersteuning aan voor een ongevalsonderzoek of plan van aanpak.



Denk ook aan de emotionele gevolgen: professionele traumaopvang is beschikbaar. Meer informatie vind je op stigas.nl/veiligheid. ■

Zet deze zomer de volgende stap in je ontwikkeling

Werk jij in de glastuinbouw en wil je doorgroeien naar een nieuwe functie, nieuwe vaardigheden opdoen of je kennis verbreden om met meer vertrouwen aan het werk te gaan?

Op de website van Kasgroeit vind je een breed aanbod aan opleidingen en cursussen die je daarbij helpen.

Scan de QR-code en ontdek het overzicht. ■





In de Spotlight...

Klein gebaar maakt groot verschil voor ouders in Ronald McDonald Huis

Tekst: Sazas | Foto: Sazas

Als verzuimspecialist vindt Sazas het belangrijk om maatschappelijk betrokken te zijn en een steentje bij te dragen aan een mooiere samenleving. Daarom is er een nauwe samenwerking met een aantal goede doelen, waaronder het Ronald McDonald Kinderfonds. Op donderdag 17 juli organiseerden Sazas-medewerkers een barbecue voor ouders die verblijven in het Ronald McDonald Huis in Utrecht. Volgens Gideon van Aalst, Teamcoördinator Klantenservice en Sales, een bijzondere en waardevolle ervaring.

Waarom steunt Sazas goede doelen?

“Vanuit onze visie ‘deelnemen, helpen en meedoen’ leveren we graag een bijdrage aan de maatschappij. Daarom werken we samen met goede doelen, waaronder het Ronald McDonald Kinderfonds. Dit fonds zorgt ervoor dat families van zieke kinderen kunnen overnachten in een RonaldMcDonald Huis. Deze liggen dichtbij het ziekenhuis.”

Waarom de keuze voor het Ronald McDonald Kinderfonds?

“We vinden het natuurlijk belangrijk dat ouders dichtbij hun zieke kind kunnen zijn. De missie van Sazas is ‘vitale mensen in (financieel) gezonde bedrijven’ en het is belangrijk voor zowel ouder als kind om zo vitaal en weerbaar mogelijk te blijven. Dit vergroot de kans dat zij regie op hun eigen leven houden en kan verzuim, bij ouders, verminderen. Daar willen we met deze samenwerking een bijdrage aan leveren.”

Hoe steunt Sazas het Ronald McDonald Kinderfonds?

“We sponsoren ieder jaar flink wat ‘Nachtzoenen’, overnachtingen voor gezinnen in een Ronald McDonald Huis. Daarnaast zijn de Sazas-medewerkers zelf actief. We steken tijd en energie in dit goede doel. Dit jaar besloot ik - samen met vijf van mijn teamleden - te gaan koken voor ouders in het Ronald McDonald Huis in Utrecht.”

Wat stond er op het menu?

“Ik vond het heel belangrijk om zélf iets te doen en het persoonlijk te houden. Daarom wilde ik geen cateraar inhuren. We besloten een barbecue te organiseren

voor de ouders. We kochten vlees en salades in bij een slager en deden alle boodschappen die nodig waren. Op de avond zelf hebben we alles klaargezet en voor zestig ouders vlees gebraden.

Hoe waren de reacties?

“Heel positief. De ouders die tijdelijk in een Ronald McDonald Huis wonen, zitten in een moeilijke situatie en moeten veel regelen. Normaal koken ze ook zelf. Nu hoefden ze één avond niet na te denken over het avondeten. Ook bood de barbecue hen afleiding, het was een moment van ontspanning. Het gaf veel voldoening om iets te kunnen betekenen voor deze ouders. Een klein gebaar maakt echt een groot verschil!”

