

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
**Duurzame
inzetbaarheid**

Praktische tips voor een vitaal bedrijf

In gesprek met Corine Witter (Stigas)

Het stimuleren van scholing en ontwikkeling in de Dierhouderij zorgt voor een aantrekkelijke sector

Interview met Erik Honkoop (CNV)
en Wilco Brouwer de Koning (Melkveehouder)

‘Op deze manier hou ik het nog wel even vol’

Werknemer René van Vliet over de seniorenregeling

In gesprek blijven maakt het verschil

De Jong Lelies investeert volop in duurzame inzetbaarheid

01
2023



Math Creemers

directeur Stigas

“In de praktijk zien we dat bedrijven die het goed doen, ook vooroplopen als het gaat om duurzame inzetbaarheid.”

Column

Geen duurzame inzetbaarheid: wat kost mij dat?

Het kan niemand ontgaan zijn. Er gebeurt veel in de wereld. Nadat we jarenlang gebukt gingen onder de coronacrisis, werd de wereld verrast door een oorlog in Oekraïne. Met in sommige opzichten nog ingrijpender gevolgen. De energiecrisis met als gevolg explosieve kostenstijgingen, die ons zakelijk en privé raken. Dichter bij onze sector komt daar nog eens de stikstofcrisis bovenop. Dit zorgt voor onzekerheid over de toekomst bij veel bedrijven en hun medewerkers. Tegen de verwachting in bij een crisissituatie is er een ongekende krapte op de arbeidsmarkt. Je ziet dat voor veel bedrijven niet de omvang van de orderportefeuille of de afzetmogelijkheden beperkend zijn voor groei, maar de beschikbaarheid van personeel.

De juiste focus

Door deze ontwikkelingen zie je dat de focus vaak op de korte termijn komt te liggen en dat vragen voor de langere termijn - Waar moet ik met mijn bedrijf naartoe? Hoe borg ik de inzetbaarheid van mijn medewerkers? - vooruit worden geschoven. Begrijpelijk, maar niet altijd verstandig. Zeker in deze tijd is het belang van werken aan passend, veilig en plezierig werk voor je medewerkers groter dan ooit.

Investeren in inzetbaarheid

Investeren in duurzame inzetbaarheid levert op de korte en op de lange termijn voordelen op voor werkgever en medewerker. Op korte termijn draagt het bij aan een werkklimaat waarin je medewerkers zich prettiger voelen en meer gebonden zijn aan jou als werkgever. Op langere termijn vertaalt het zich in minder verzuim en arbeidsongeschiktheid en een sterkere positie op de arbeidsmarkt. Bovendien dwingt werken aan duurzame inzetbaarheid je om na te denken over de toekomst, over vraagstukken als: Waar wil ik met mijn bedrijf naar toe? Hoe blijf ik relevant? En wat is daar nu voor nodig? In de praktijk zien we dat bedrijven die het in de markt en financieel goed doen, ook vooroplopen als het gaat om duurzame inzetbaarheid. Bedrijven die ook in crisistijd investeren in duurzame inzetbaarheid, zullen sterker uit de strijd komen en uiteindelijk aan het langste eind trekken. Met andere woorden: stel je de vraag: ‘Wat kost het mij als ik nu geen aandacht voor dit thema heb?’

Welkom, als je hierover meer wilt weten

De overheid stelt in het kader van het pensioenakkoord financiële middelen beschikbaar om vanuit de sectoren te investeren in duurzame inzetbaarheid. Ook Colland Arbeidsmarkt legt een deel bij. Dit maakt het mogelijk om hierover kosteloos met een Stigasadviseur in gesprek te gaan! Ik zou zeggen: werk aan morgen en grijp die kans! ■

04 In gesprek met Corine Witter (Stigas): Praktische tips voor een vitaal bedrijf



08 Gezondheid, plezier en ontwikkeling van werknemers is waar het om draait



Verder in dit nummer

- 06** Gratis quickscan Vitaliteit in je bedrijf
- 07** Werkplekonderzoek voorkomt (herhaalde) uitval
- 13** René van Vliet doet mee aan de seniorenregeling. "Op deze manier hou ik het nog wel even vol".
- 16** Arbeidsongeschikt: en de pensioenopbouw dan?
- 20** Duurzame inzetbaarheid; ga het gesprek aan
- 22** Kort nieuws
- 24** Feit of fictie? De teek

10 Het stimuleren van scholing en ontwikkeling in de Dierhouderij zorgt voor een aantrekkelijke sector



17 De Jong Lelies investeert volop in duurzame inzetbaarheid



COLOFON

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

HOOFD- EN EINDREDACTEUR Elte Palm

REDACTIE Annemarie van den Hoven, Justine Grep en Wendy Kranendonk

VORMGEVING Appeldoorn Vormgeving - Zoetermeer

DRUK Drukwerkstudio.nl - Woerden



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

www.colland.nl



Vitaal bedrijf

‘Die fruitmand staat al in je kantine. Wat is dan een kleine vervolgstap?’

Tekst: Stigas | Foto: Joost van Asch

Regelmatig komt Corine Witter, adviseur duurzame inzetbaarheid bij Stigas, bij bedrijven die grote stappen maken als het gaat om de inzetbaarheid van hun medewerkers. Maar wat nu als je het wel belangrijk vindt om hiermee aan de slag te gaan, maar het niet te groot wilt maken onder het motto ‘Doe maar normaal, dan doe je al gek genoeg’? Met het idee om het vandaag n t even beter te doen dan gisteren. Wat zijn dan de kleine stappen die je kunt zetten? Corine geeft drie praktische tips.

Laat je leidinggevenden in gesprek gaan met hun medewerkers over duurzame inzetbaarheid.

“Dat hoeft geen hocuspocusverhaal te zijn. Het kan heel concreet, zoals met de volgende twee vragen: Wanneer heb jij een topdag en ga je fluitend naar huis? Wanneer heb jij een rottag, baal je en voel je al je energie uit je wegstromen? Zo maak je het onderwerp toegankelijk in bewoording en beleving. Want zeg nou zelf, iedereen heeft toch weleens een topdag of een rottag? Door deze twee vragen te stellen krijg je meer inzicht, wat ervoor kan zorgen dat je medewerkers meer topdagen dan rottdagen krijgen. Door daarmee aan de slag te gaan, heb je meteen een mooie agenda om vervolgstappen te zetten, gedragen door je medewerkers. Over quick win gesproken!”

Zorg voor veilige werkomstandigheden en voorkom onnodige ongelukken.

“Mogelijk heb je al een risico-inventarisatie en evaluatie opgesteld. Bekijk of je actiepunten hebt die je op kunt pakken, zodat medewerkers veilig hun werk uit kunnen voeren.”

Breng je verzuim op orde.

“Het ziekteverzuim onder werknemers in Nederland steeg vorig jaar tot boven de 5 procent. Ook nam de verzuimduur toe. Duik eens in de cijfers: wat is jullie verzuimpercentage en wat is je branchegemiddelde? Is jullie verzuimcijfer hoger dan dat van je branche? Onderzoek dan of dit te beïnvloeden is en zo ja, hoe je dat dan kunt doen. Denk aan het opstellen van een verzuimprotocol en het voeren van gesprekken met medewerkers. Ook als medewerkers zich meer dan drie

keer per jaar ziekmelden is dat vaak een signaal dat er iets aan de hand is met de betrokkenheid en motivatie. Een extra reden om met deze signalen aan de slag te gaan.”

“Wanneer heb je een topdag en ga je fluitend naar huis?”

Behoeft om hierover een keer vrijblijvend van gedachte te wisselen? Momenteel hebben we een gesubsidieerd programma ‘Werken aan morgen’ waarbinnen we je kunnen ondersteunen in je aanpak. Denk daarbij aan adviesgesprekken, scans, workshops, werkplekonderzoeken en coaching. Kijk voor meer informatie op werkenaanmorgen.nl ■



Ziekteverzuim in de agrarische en groene sectoren



Werken aan morgen

Een unieke aanpak voor duurzame inzetbaarheid in de agrarische en groene sector. Het maakt niet uit hoe groot of klein je bedrijf is. In het programma bieden wij je handvatten om succesvol aan de slag te gaan met thema's die zorgen voor gezonde medewerkers in een gezond bedrijf, nu en in de toekomst.

Achtergrond

In het kader van het pensioenakkoord stelt de overheid financiële middelen beschikbaar om vanuit de sectoren te investeren in duurzame inzetbaarheid. Ook Colland Arbeidsmarkt legt een deel bij. Vandaar dat veel activiteiten in dit programma kosteloos kunnen worden aangeboden aan bedrijven die Colland-premie afdragen. De subsidie loopt tot 1 juli 2024. Er is een maximum aantal bedrijven dat kan deelnemen. Heb je belangstelling? Wacht dan niet te lang dit aan ons kenbaar te maken.

Speciale actie voor kleine bedrijven

Gratis quickscan Vitaliteit in je bedrijf

Tekst: Stigas | Foto: Joost van Asch

Een bedrijf waar mensen graag werken, een veilige werkomgeving en minder ziekteverzuim. Dat is de winst als je aandacht hebt voor de vitaliteit van je medewerkers.

Speciaal voor bedrijven met minder dan 25 medewerkers heeft Stigas aan de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) een korte quickscan Vitaliteit toegevoegd. Als je die invult, krijg je zicht op wat je al doet voor de inzetbaarheid van je medewerkers en waar nog kansen liggen voor verbetering. Na afloop heb je hierover een gesprek met je Stigasadviseur.

Vanaf 1 februari kunnen bedrijven met minder dan 25 medewerkers hier gebruik van maken bij het invullen van de RIE. Het enige wat je hoeft te doen is een RIE met bedrijfsbezoek aanvragen. En ook als je recent de RIE hebt gedaan is het mogelijk om van deze faciliteit gebruik te maken.

Dankzij een tijdelijke subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Colland Arbeidsmarkt zijn er voor bedrijven geen extra kosten verbonden aan de quickscan Vitaliteit. Voor de inzet van de RIE betaal je het normale (gereduceerde) legestartief.

Bedrijven kunnen zich aanmelden voor de Quickscan vitaliteit binnen de RIE via onderstaande QR-code. ■



“Het enige wat je hoeft te doen is een RIE met bedrijfsbezoek aanvragen.”





Werkplekonderzoek voorkomt (herhaalde) uitval

Nu door subsidie gratis beschikbaar

Tekst: Stigas

In de agrarische en groene sectoren zijn klachten aan rug en ledematen verantwoordelijk voor 47 procent van het ziekteverzuim. De lichamelijke belasting tijdens het werk draagt hier voor een groot deel aan bij. Denk aan tillen, dragen en steeds dezelfde bewegingen maken. Wie gaat voor meer gezond en vitaal werk, is zich hiervan bewust en neemt maatregelen.

Goed nieuws: dankzij een tijdelijke subsidie van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Colland Arbeidsmarkt kunnen bedrijven dit jaar kosteloos een werkplekonderzoek laten doen. Met een dergelijk onderzoek worden de oorzaken van klachten van rug en ledematen opgespoord en aanbevelingen gedaan om deze op te lossen. Dit voorkomt (herhaalde) uitval van medewerkers en hun collega's die vergelijkbaar werk doen.

Een werkplekonderzoek is een goed idee in de volgende gevallen:

- Je medewerker heeft gezondheidsproblemen en geeft aan dat het (deels) door het werk komt.
- Je vermoedt dat ziekteverzuim wordt veroorzaakt door het werk.
- Je verwacht dat enkele aanpassingen de terugkeer van een zieke medewerker naar werk kan versnellen.
- De bedrijfsarts of huisarts van je medewerker geeft aan dat het werk mogelijk de oorzaak is van bepaalde gezondheidsklachten.

“Dankzij subsidie kunnen bedrijven kosteloos een werkplekonderzoek laten doen.”

Tijdens het onderzoek kijkt de Stigasadviseur of de werkplek of werkomgeving beter kan. En of de medewerker zijn werktechniek kan aanpassen aan zijn eventuele beperkingen. Na afloop ontvang je een advies met de mogelijke verbeteringen.

Geïnteresseerd?

Neem dan contact op met de Stigas Servicedesk: 085 044 07 00 of mail: info@stigas.nl.

Wil je tevens gebruik maken van de subsidie, wacht dan niet te lang, want ook hier geldt **OP=OP!** ■



Jeroen Warnaar, Bestuurder CNV Vakmensen



Jeroen Zijlmans, Beleidsadviseur VHG

Gezondheid, plezier en ontwikkeling van werknemers is waar het om draait

Tekst: Elte Palm (Colland)

De hovenierssector maakt grote stappen op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Wij vroegen Jeroen Warnaar (Bestuurder CNV Vakmensen) en Jeroen Zijlmans (Beleidsadviseur VHG) naar welke projecten er lopen en wat het belang is voor zowel werknemers als werkgevers.

Wat verstaan jullie onder duurzame inzetbaarheid?

Jeroen Zijlmans: "Gezondheid, werkplezier en de ontwikkeling van werknemers. Door de krapte op de arbeidsmarkt komt er steeds meer werk op de schouders van onze werknemers te liggen. Duurzame inzetbaarheid is daarom een belangrijk onderdeel binnen bedrijven". Gezond je werk kunnen doen vanaf je eerste baan tot aan je pensioen vult Jeroen Warnaar aan. "En dat in combinatie met andere belangrijke zaken zoals je gezinsleven, sport en hobby's".

Waarom is duurzame inzetbaarheid belangrijk voor werknemers?

Jeroen Warnaar: "Je wilt gezond je pensioen halen. Daarnaast zijn er zaken waar je geen invloed op hebt. Je werkgever gaat bijvoorbeeld failliet of beëindigt zijn/haar bedrijf. Dan is het belangrijk dat je zowel fysiek als mentaal goed ontwikkeld bent om elders aan de slag te gaan. Duurzame inzetbaarheid helpt bij dat ontwikkelproces."

En voor werkgevers?

Jeroen Zijlmans: "Er is op dit moment een enorme behoefte om Nederland te 'vergroenen'. Of je nou een achtertuin, balkon, bedrijventerrein of straat met veel grijs hebt. Hieruit komt veel werk voor de hovenierssector. Kwaliteit van het werk staat centraal en gekwalificeerd personeel is op dit moment schaars. Daarom is het belangrijk dat werkgevers via activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid zorgen dat werknemers gezond blijven, zich blijven ontwikkelen en plezier blijven houden in hun werk."

Noem eens een concreet praktijkvoorbeeld

“Vanuit VHG bieden wij een ontwikkeltraject ‘Krachtige Leermeesters’ aan. Dit is een scholingsprogramma met individuele coaching en workshops om medewerkers op te leiden tot leermeester. Leerlingen en zij-instromers kunnen via leermeesters het vak leren in de praktijk. Dit levert zowel voor de werkgever als voor de werknemer toegevoegde waarde op,” aldus Jeroen Zijlmans.

De hovenierssector heeft in 2021 een sectoranalyse duurzame inzetbaarheid uitgevoerd. Wat was de aanleiding en wat is er uitgekomen?

Jeroen Zijlmans: “Met de sectoranalyse hebben we een beeld gekregen hoe de sector ervoor staat en wat belangrijke aandachtspunten zijn. Denk aan werkplezier, kans op uitval, verzuim en persoonlijke en functionele inzetbaarheid. De resultaten hieruit geven inzicht in welke regelingen en activiteiten helpen om de inzetbaarheid te verbeteren. Bij kleinere bedrijven ligt bijvoorbeeld een gat op het gebied van scholing en ontwikkeling van werknemers. Daar gaan wij vervolgens mee aan de slag”.

Jeroen Warnaar: “De basis is de kwaliteit van het dienstverband. Dat zit niet alleen in een goed salaris maar ook of werkgever en werknemer in dialoog zijn met elkaar over werkdruk, ambities of persoonlijke kwesties. Het in gesprek met elkaar zijn draagt bij aan het vergroten van gezondheid en werkplezier en het voorkomen van ziekteverzuim en uitval.”

Jeroen Zijlmans: “De MDIEU subsidie vanuit het ministerie van SZW en de subsidie vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt was voor ons een kans. Het heeft financiële slagkracht gegeven om echt inhoud te geven aan projecten om duurzame inzetbaarheid in onze sector verder te stimuleren.”

Van welke projecten heb je grote verwachtingen?

“Ik ben zelf erg trots op de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). Omdat de hovenierssector in het verleden nog fysiek zware arbeid kende, is het voor sommige medewerkers lastig de AOW leeftijd te halen. Met de RVU bieden wij medewerkers de mogelijkheid om eerder te stoppen”, aldus Jeroen Zijlmans.

Jeroen Warnaar: “De RVU is begin dit jaar ingegaan en er hebben tot nu toe ruim 20 mensen gebruik van gemaakt. Dat is geweldig. Daarnaast verwacht ik veel van het ‘pilot-project’ waarin wij met 20 bedrijven uit de sector kennis en ervaring uitwisselen en onderzoeken hoe we straks over voldoende vitale vakkrachten beschikken. Dit project moet als vliegwieltje fungeren om de sector naar een hoger niveau te tillen.”

“Niet alleen een goed salaris is belangrijk, maar ook of je in gesprek bent met elkaar.”

Jeroen Zijlmans: “Samen met sociale partners CNV Vakmensen en FNV Agrarisch Groen hebben wij in januari dit jaar het platform #vitalehoveniers opgestart. Op deze website is er een divers aanbod te vinden aan (gratis) trainingen en opleidingen voor mensen in de sector of mensen die in de sector willen werken. Daar staat ook meer informatie over alle activiteiten en regelingen zoals RVU maar ook over het pilot-project”

Hoe zorgen jullie ervoor dat het een succes wordt?

Jeroen Zijlmans: “Het succes zit grotendeels in de goede samenwerking met sociale partners. We hebben een duidelijk gezamenlijk doel voor ogen en dat is het verbeteren van de vitaliteit van hoveniers en de ontwikkeling van het vak.”

Jeroen Warnaar: “We zien de hovenierssector echt als onze sector. Wij maken hier samen deel van uit. Maar zonder goede partijen zoals WeCreate, Stigas, James Loopbaan en FNV Loopbaan hadden we dit niet voor elkaar gekregen. Goede samenwerking en goede partners dragen bij aan het succes. En dat is een geweldig uithangbord voor de hovenierssector.” ■

Fonds Colland Arbeidsmarkt

#vitalehoveniers is een initiatief van sociale partners in de Hovenierssector en wordt mede mogelijk gemaakt door het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds draagt bij aan thema's zoals duurzame inzetbaarheid, imago & instroom van 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.

Meer informatie vindt u op:
www.vitalehoveniers.nl



“Werknemers duurzaam inzetbaar houden via scholing en ontwikkeling is goed voor de sector”

In de sectorcommissie Dierhouderij vertegenwoordigen sociale partners de belangen van werkgevers en werknemers in de sector Dierhouderij. Wij spraken Wilco Brouwer de Koning (Melkveehouder en bestuurslid van de vakgroep Melkveehouderij van LTO Nederland) en Erik Honkoop (bestuurder namens CNV). “Ons doel is gelukkige werknemers en werkgevers en een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt”.



Wilco Brouwer de Koning



Erik Honkoop

Wat zijn op dit moment de grote uitdagingen binnen de sector?

Wilco Brouwer de Koning: "Hoe houden we onze werknemers duurzaam inzetbaar in onze sector en stimuleren we scholing? En hoe blijven werkgevers aantrekkelijk genoeg voor werknemers? Vanuit de sectorcommissie initiëren en organiseren wij daarom diverse projecten om die uitdagingen het hoofd te bieden. Denk bijvoorbeeld aan projecten rondom gezond en veilig werken en het verkennen van ontwikkelmogelijkheden bij werknemers."

Volgens Erik Honkoop zit de sector in een onstuimige periode. "Er is krapte op de arbeidsmarkt, inflatie, verandering van functies als gevolg van automatisering. Als werknemer wil je daar zo goed mogelijk op inspelen. Belangrijk is om een beeld te krijgen: Wie ben ik? Wat wil ik? Wat kan ik? En hoe kom ik daar? Als sectorcommissie willen wij werknemers helpen om die vragen te beantwoorden via een loopbaancheck.

"De ontwikkeling van werknemers biedt ook voordelen voor werkgevers."

Waarom is het voor werkgevers en werknemers toch belangrijk om hier aandacht aan te besteden?

Wilco Brouwer de Koning: "Wij zijn gebaat bij een gezonde werknemer die plezier heeft in zijn werk. Scholing en ontwikkeling van werknemers biedt niet alleen voordelen voor de werknemer maar vooral ook

voor de werkgever. Een gezonde gemotiveerde werknemer die zijn kennis en kunde verder wil ontwikkelen, is waardevol voor het bedrijf."

Erik Honkoop: "Scholing biedt ook perspectief voor werknemers die bijvoorbeeld vanwege het fysieke aspect op zoek zijn naar een andere functie binnen het bedrijf. Als sector bieden wij daarvoor scholingsvouchers aan. Hierdoor zorgen we ervoor dat de sector ook aantrekkelijk blijft om in te werken."

Toch wordt weinig gebruik gemaakt van scholingsvouchers. Hoe komt dat?

Volgens Erik Honkoop heeft het vooral met onbekendheid te maken. "En dat terwijl het gebruik en de voorwaarden van scholingsvouchers laagdrempelig is. Daarnaast zijn er ook loopbaanvouchers. Hiermee kun je een loopbaancheck doen. De uitkomst is vaak dat medewerkers goed op hun plek zitten maar het levert ook tips op hoe je je werk nog beter kunt doen."

Wilco Brouwer de Koning: "De meeste bedrijven zijn vooral bezig met de dagelijkse gang van zaken. Thema's rond duurzame inzetbaarheid staan vaak onderaan het lijstje. Werknemers maar ook werkgevers zijn zich hierdoor vaak onvoldoende bewust hoe belangrijk het is om je als werknemer te blijven ontwikkelen. Dat is zonde."

Geldt dat voor alle activiteiten op het gebied van duurzame inzetbaarheid?

Wilco Brouwer de Koning: "Het T-rijbewijs is een groot succes. En dat heb je als werknemer en als stagiair nodig om veilig een trekker te besturen. Dat is ook scholing en ontwikkeling."



Erik Honkoop: "Scholing en ontwikkeling is meer dan een stapel boeken. Met een T-rijbewijs heb je vaardigheden waar je de rest van je leven profijt van hebt."

Hoe gaat de sector Dierhouderij het gebruik van scholings- en loopbaanvouchers verder stimuleren?

Wilco Brouwer de Koning: "De wereld gaat steeds sneller veranderen. Bedrijfsprocessen worden meer en meer geautomatiseerd. Het gebruik van robots neemt toe. Kijk naar je eigen functie en werkweek en vraag je af of je over vijf jaar hetzelfde werk doet en ook wilt doen. Als werknemer wil je je zo goed mogelijk voorbereiden om die wereld van morgen te snappen. Dit jaar hebben wij met de sectorcommissie verschillende activiteiten op de agenda staan om scholing en loopbaanontwikkeling bij werknemers te stimuleren."

Erik Honkoop: "Het is belangrijk om als werknemer je goede positie op de arbeidsmarkt te behouden. Met de loopbaancheck kun je jouw kwaliteiten en vaardigheden verkennen. Hiermee krijg je bijvoorbeeld tips hoe je je verder kunt ontwikkelen binnen je vakgebied. Een scholingsvoucher kan een vervolgstap zijn. Hiermee kun je een subsidie aanvragen voor een specifieke cursus of opleiding."

Meer informatie over de gratis loopbaancheck vind je op www.collandarbeidsmarkt.nl/loopbaancheck-dierhouderij. ■

Fonds Colland Arbeidsmarkt

Loopbaan en scholingsvouchers zijn een initiatief van sociale partners in de sector Dierhouderij en wordt mede mogelijk gemaakt door het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds draagt bij aan thema's zoals duurzame inzetbaarheid, imago & instroom van 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.

Meer informatie vind je op www.collandarbeidsmarkt.nl/loopbaancheck-dierhouderij



“Op deze manier hou ik het nog wel even vol”

René van Vliet doet mee aan de seniorenregeling

Tekst: BPL Pensioen

René van Vliet is een oudgediende in het ‘Groenvak’. Deze jongeman, die in juli 65 hoopt te worden, heeft al een werkzaam leven van meer dan 50 jaar achter zich. Toch werkt hij nog altijd met plezier. Hij voelt zich nog prima. Maar hij is wél blij dat hij tegenwoordig een dag per week minder werkt. Hoe en waarom legt hij uit in dit artikel.

“Vanaf jonge leeftijd werkte ik in een boomkwekerij. Dat heb ik 32 jaar met veel plezier gedaan. Op het laatst kreeg ik het iets moeilijker. Ik had in die tijd veel last van mijn heup. Op een gegeven hebben we de knoop doorgehakt en heb ik er een nieuwe heup in laten zetten. Die zit er nu nog en dat gaat al ruim 16 jaar goed. En het werk kon ik daarna ook weer gewoon goed aan. Maar de boomkwekerij waar ik werkte, werd kleiner en toen was er voor mij geen plaats meer. Dat vond ik echt vreselijk. Gelukkig bracht een familielid me in contact met een nieuwe werkgever.”



“Ik sta goed in het leven en vind mijn werk leuk. Wat wil een mens nog meer?”

Afwisselend werk

“Sinds mijn 50e werk ik nu bij Vermeulen in Hazers-woude. Zij doen Groen en Grijs, dus groenvoorziening en infrastructuur. Zelf werk ik voornamelijk in de wijk Oosterheem in Zoetermeer. Ik doe veel met bomen en heesters en ook veel serviceklussen. Het is afwisselend werk en je bent altijd buiten. Ik zou het niet anders willen. Het is een leuke baan en ik heb het echt super naar mijn zin.”

Fit blijven

“Ik doe er best veel aan om fit te blijven. Tijdens mijn werk ben ik natuurlijk veel lichamelijk bezig. En daarnaast fiets en wandel ik ook nog graag. Dus beweging krijg ik genoeg. Toch merkte ik tegen mijn 60e dat ik het iets zwaarder begon te krijgen. Dat was ongeveer de eerste keer dat ik over minder werken na begon te denken. Ik weet nog dat toen ik bij Vermeulen begon ik voor de grap al eens had gevraagd of het niet in 4 dagen kon. Ze vonden het een goeie grap, maar daar kon toen nog geen sprake van zijn. Ik ben dus gewoon 5 dagen gaan werken. Maar tien jaar later kwam het idee toch weer bij me op.”

Eerder met pensioen óf gebruik maken van de seniorenregeling van Colland

“Er kwam een consultant van BPL Pensioen bij Vermeulen, Leendert Bakker heette hij. Eerst vertelde hij dat ik eerder óf gedeeltelijk met pensioen zou kunnen gaan. Ook vertelde hij dat in mijn cao een seniorenregeling geregeld is. Dat was de eerste keer dat ik daarover hoorde. Leendert legde precies uit hoe die regeling werkte. Na die bijeenkomst ben ik samen met mijn werkgever gaan kijken wat mogelijk was. En wat het beste paste bij mijn situatie. Ik neem nu sinds mijn 60e deel aan de seniorenregeling. Ik werk 4 dagen per week en krijg 90% van mijn oude brutosalaris. En het kost me maar heel weinig aan pensioen. Als ik op m'n 60e gedeeltelijk zou zijn gestopt met werken, zou me dat pensioen kosten. Nu valt dat heel erg mee. Op deze manier hou ik het nog wel even vol. In ieder geval tot mijn 67e. Dan wil ik graag met pensioen.”

Nog even door

“Er is nu een vervolg op de seniorenregeling. Je kunt nu zelfs 60% van je oorspronkelijke werkweek gaan werken. En dan nog 85% van je oorspronkelijke salaris krijgen. Daar ga ik nog naar informeren, of ik daar misschien ook nog voor in aanmerking kom. Maar het belangrijkste vind ik dat ik de zaakjes goed voor elkaar heb. Ik sta goed in het leven en vind mijn werk leuk. Wat wil een mens nog meer?”

Wat houdt de seniorenregeling in?

- Een werknemer gaat 80% werken met behoud van 90% van het bruto loon.
- Fulltimers gaan vier in plaats van vijf dagen werken (parttimers naar rato).
- Je dient drie maanden voorafgaand aan de gewenste ingangsdatum een aanvraag in bij stichting Colland Arbeidsmarkt.

Voor wie?

- Voor werknemers die 60 jaar of ouder zijn.
- Voor werknemers die minstens 5 jaar achter elkaar minimaal 26 weken per jaar hebben gewerkt in één van de volgende sectoren:
 - Bloembollengroothandel
 - Dierhouderij
 - Glastuinbouw
 - Groen, grond en infrastructuur
 - Hoveniers
 - Open teelten bloembollen
 - Open teelten boomkwekerij
 - Open teelten landbouw
 - Open teelten tuinbouw

Let op: de vergoedingen, voorwaarden en declaratieprocedure verschillen per sector. ■

Seniorenregeling:

regeling in de CAO, geen regeling van BPL Pensioen

Als werkgever heb je er baat bij als je werknemers verantwoord en met plezier kunnen blijven werken. Duurzame inzetbaarheid noemen we dat. Een belangrijk aandachtspunt nu de AOW-leeftijd steeds verder opschuift.

De pensioenregeling van BPL Pensioen biedt werknemers de mogelijkheid om vanaf hun 60e (gedeeltelijk) met pensioen te gaan.

Doordat het pensioen over een langere periode

‘uitgesmeerd’ wordt én een aantal jaar opbouw mist, is het pensioen lager, dan wanneer uw werknemer tot zijn of haar AOW-leeftijd doorwerkt.

Goed nieuws: in een aantal CAO's is de zogenaamde seniorenregeling opgenomen. Die regeling staat los van het pensioen bij BPL Pensioen. Je regelt de subsidieaanvraag eenvoudig bij Colland Arbeidsmarkt.

Meer weten?

Voor inhoudelijke vragen over de subsidieregelingen neem dan contact op met de Klantenservice van Colland via 088 008 45 50 of info@colland-administratie.nl

Vragen over de mogelijkheden om eerder of gedeeltelijk met pensioen te gaan? Of over de gevolgen van de seniorenregeling voor het pensioen? Neem dan contact op met de pensioenconsulenten van BPL Pensioen:

www.bplpensioen.nl/persoonlijk-gesprek-met-een-pensioenconsulent of (050) 522 40 00 (voor werkgevers) en (050) 522 30 00 (voor werknemers).

Arbeidsongeschikt: *en de pensioenopbouw dan?*

Tekst: BPL Pensioen

Als je werknemer arbeidsongeschikt is, verandert de financiële situatie. Ook heeft dit mogelijk gevolgen voor het pensioen. Lees aan de hand van vijf vragen wat arbeidsongeschiktheid betekent voor het pensioen van jouw werknemer.

1. Blijft mijn werknemer pensioen opbouwen bij arbeidsongeschikt?

Je werknemer heeft vaak recht op een WIA-uitkering van UWV als hij of zij arbeidsongeschikt is. Heeft je werknemer recht op deze uitkering? Dan blijft je werknemer pensioen opbouwen bij BPL Pensioen. Voorwaarde is dat je werknemer daar al pensioen opbouwt op het moment dat hij of zij ziek wordt.

2. Hoeveel premie betaalt BPL Pensioen voor de pensioenopbouw?

Hoeveel BPL Pensioen betaalt, hangt af van het percentage dat je werknemer arbeidsongeschikt is. UWV stelt vast voor hoeveel procent iemand arbeidsongeschikt is. Ook hangt de opbouw af van het salaris voor de eerste ziekte dag (als de ziekte dag op of na 1 juli 2020 was).

3. Wie betaalt de premie?

BPL Pensioen betaalt de premie over het deel dat je werknemer arbeidsongeschikt is. Misschien kan je werknemer deels nog werken? Voor dat deel betaal je samen met je werknemer de premie.

4. Gaat de opbouw van de AOW door?

Zolang je werknemer in Nederland woont, gaat de opbouw van de AOW door.

5. Wat betekent arbeidsongeschiktheid voor de hoogte van het pensioen?

Op Mijnpensioenoverzicht.nl ziet je werknemer wat de hoogte van het (arbeidsongeschiktheids-) pensioen is. Je werknemer ziet hoeveel pensioen en AOW hij ongeveer krijgt, zodra hij of zij met pensioen gaat. Tip je werknemer om na te gaan of hij nog andere inkomsten of vermogen heeft. En of dit genoeg is om de kosten tijdens het pensioen te betalen. ■





‘Steeds in gesprek blijven; dat maakt het verschil’

De Jong Lelies investeert volop in duurzame inzetbaarheid

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas)

Duurzame inzetbaarheid is al jarenlang een belangrijk onderdeel bij De Jong Lelies in Andijk. Niet zonder reden: 70 tot 80 procent van de medewerkers is inmiddels de vijftig gepasseerd. Het bedrijf nam de afgelopen jaren diverse maatregelen om ervoor te zorgen dat zij goed en met plezier hun werk kunnen blijven doen. En dit levert veel op: medewerkers zijn tevreden, hebben plezier in hun werk én er is nauwelijks personeelsverloop.

Lelies, lelies, lelies; dat is waar het om draait bij De Jong Lelies in Andijk. Het bedrijf behoort tot de toonaangevende leliebollen-exporteurs van ons land. “We verhandelen ruim honderd miljoen bollen per jaar. Deze gaan de hele wereld over”, vertelt Remco van der Kooij. Hij staat samen met zijn vader Wijnand van der Kooij en Michiel Ruiter aan het roer van het bedrijf. “Ongeveer een kwart van deze bollen kweken we zelf op, de rest kopen we in bij andere Nederlandse bollen-telers. Daarnaast richten we ons op de ontwikkeling van nieuwe lelierassen.”

Vergrijzend personeelsbestand

De medewerkers vormen volgens de algemeen manager, die verantwoordelijk is voor personeelszaken, de kracht van het bedrijf. “Hun inzet bepaalt het succes



“Duurzame inzetbaarheid is naar mijn mening ook één op één verbonden met werkgeluk.”

van De Jong Lelies”, geeft hij aan. “We hebben 26 vaste medewerkers, die het hele jaar aan het werk zijn. Van half oktober tot eind januari zetten we ook zeventig tot tachtig seizoensmedewerkers in, voornamelijk afkomstig uit Oost-Europa. Zij verwerken de gerooide bollen: deze moeten worden gewassen, gesorteerd en verpakt. Dit is behoorlijk zwaar werk, daarbij maken de medewerkers aan de verwerkingslijn vaak lange dagen.” De ondernemers hebben ongeveer acht jaar geleden besloten om actief te investeren in ‘duurzame inzetbaarheid’. Dit is een verstandige keuze. Het is zwaar werk en veel medewerkers zijn ouder dan vijftig jaar. “Wat wij verstaan onder duurzame inzetbaarheid? Dat mensen goed en met plezier hun werk kunnen doen en op een vitale manier kunnen doorwerken tot aan hun pensioen. Duurzame inzetbaarheid is naar mijn mening ook één op één verbonden met werkgeluk.”

Stapelen met robotarmen

Het bedrijf nam verschillende maatregelen om de duurzame inzetbaarheid van haar medewerkers te verbeteren. Zo hebben ze gekeken hoe ze werkprocessen anders konden inrichten, om het werk minder zwaar te maken. “We hebben onder andere geïnvesteerd in mechanisatie. Zo gebeurt het stapelen van de kisten niet meer handmatig, maar met robotarmen. Ook wordt de ontsnoeringsband rond een pallet met kisten nu door een machine aangebracht. Daarbij stapelen we de kisten minder hoog, wat minder belastend is voor medewerkers. Ook is er meer rust op de werkvloer.” Daarnaast organiseerde De Jong Lelies verschillende workshops voor haar medewerkers. Allemaal rond het thema duurzame inzetbaarheid. “Denk bijvoorbeeld aan workshops over een gezonde leefstijl en wat een medewerker hier zelf aan kan doen, het creëren van een optimale werk-privébalans, et cetera.”

Ruimte voor eigen inbreng

Sinds een jaar of acht voert het management jaarlijks ontwikkelingsgesprekken met haar medewerkers. “We gaan met mensen in gesprek over hoe zij hun werk vinden, waar ze tegenaan lopen, hoe zij de toekomst zien, et cetera. Dit soort gesprekken zijn heel waardevol en leveren veel informatie op. Dit helpt ons de processen



op de werkvloer te verbeteren.”

Van der Kooij benadrukt dat het belangrijk is om zo’n gesprek ‘open’ aan te vliegen en ruimte te houden voor eigen inbreng. “Ik heb wat dit betreft ook veel moeten leren. In het begin hield ik strak de regie en werkte ik een lijst met vragen af. Nu stel ik acht tot tien basisvragen op. Dan gaat het om open vragen als ‘hoe gaat het’, ‘waar sta je over vijf jaar’, ‘wat kan er beter binnen het bedrijf’, enzovoorts. Ik deel ze vooraf met de medewerker, zodat hij of zij erover na kan denken. Dan loopt het gesprek soepeler. Deze vragen vormen de leidraad, maar ik haak ook in op zaken die worden gezegd. Dat is belangrijk; zo’n gesprek moet niet in beton gegoten zijn. Die tip wil ik ook meegeven aan andere werkgevers.”

Broodje kroket

De algemeen manager onderstreept ook dat ‘in gesprek gaan’ met medewerkers niet moet worden beperkt tot dit ontwikkelingsgesprek. “Je moet als werkgever altijd in gesprek blijven met je mensen, je ogen en oren openhouden. Dat maakt het verschil en vormt de basis voor een goede duurzame inzetbaarheid. En zo ontstaat ook een wisselwerking: medewerkers komen

“Je moet als werkgever altijd in gesprek blijven met je mensen, je ogen en oren openhouden.”

dan ook zelf met tips en ideeën om het werk eenvoudiger en prettiger te maken. Dat advies wil ik ook geven aan andere werkgevers: blijf in gesprek. Je moet het samen met je mensen doen. In je eentje bereik je niet zoveel. En het is ook goed om af en toe eens bij een ander bedrijf te gaan kijken, om te zien hoe zij omgaan met duurzame inzetbaarheid. Daar kun je vaak veel van leren.” Van der Kooij raadt werkgevers ook aan om af en toe iets extra’s te doen voor hun mensen. “Dat kan al heel eenvoudig, door bijvoorbeeld een broodje kroket te serveren, een gezellige nieuwjaarsborrel te organiseren, et cetera. Op die manier creëer je een ‘wij-gevoel’ en houd je mensen betrokken.”

Investerings betalen zich terug

De focus op duurzame inzetbaarheid levert het bedrijf, dat in 2018 ook was genomineerd voor de Stigas Gezond & Vitaal Werken Prijs, veel op. “Medewerkers zijn tevreden en komen met plezier naar het werk. Hierdoor is het personeelsverloop heel weinig, hebben we bijna geen verzuim en komen seizoenmedewerkers graag terug. En dat is heel waardevol. Zeker in deze tijden van krapte op de arbeidsmarkt. Kortom: de investeringen in duurzame inzetbaarheid betalen zich absoluut terug.” ■



‘Duidelijke antwoorden’

De Jong Lelies heeft de verzuimverzekeringen van haar medewerkers al jarenlang ondergebracht bij Sazas. Naar volle tevredenheid. Remco van der Kooij: “Omdat we weinig verzuim hebben, heb ik ook weinig contact met Sazas. Maar als er eens iets is of als ik vragen heb, krijg ik altijd duidelijke antwoorden en worden zaken netjes afgehandeld. Kortom: het loopt prima.”

Duurzame inzetbaarheid; ga het gesprek aan

Tekst: Sazas

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk onderwerp op de arbeidsmarkt. Zeker nu we allemaal steeds langer door moeten werken. Hoe zorgt u als werkgever dat uw medewerkers zowel lichamelijk als geestelijk gezond door kunnen werken? Een goed gesprek met uw medewerkers kan hiervoor dé oplossing zijn. Daarbij helpt Sazas u graag op weg.

Duurzaam inzetbaar: van start tot pensioen

Het financiële risico van arbeidsongeschiktheid komt steeds meer bij werkgevers en medewerkers te liggen. Bovendien is de verwachting dat de pensioenleeftijd verder zal stijgen, omdat de levensverwachting van Nederlanders toeneemt. Deze ontwikkelingen maken het onderwerp duurzame inzetbaarheid belangrijker. Maar wat is duurzame inzetbaarheid precies? Voor werkgevers betekent duurzame inzetbaarheid dat zij voldoende aandacht hebben voor de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van hun medewerkers. Ook moeten medewerkers hun werk op een efficiënte en veilige manier uit kunnen voeren. Vanaf de start van hun loopbaan tot aan de pensioenleeftijd is dit belangrijk.

Inzetbaarheidsgesprek

Een van de manieren om de duurzame inzetbaarheid van uw medewerkers te verbeteren, is door het voeren van inzetbaarheidsgesprekken. In dat gesprek bespreken werkgever en medewerker samen hoe het op het werk gaat en of er problemen of verbeterpunten zijn. Hierdoor kunnen mogelijke knelpunten op tijd worden opgemerkt en aangepakt. Daarnaast geeft het gesprek de werkgever informatie over de inzetbaarheid van de medewerker en een begin voor de aanpak in de toekomst.

Het aangaan van een inzetbaarheidsgesprek kan soms lastig zijn. Medewerkers kunnen namelijk het gevoel krijgen dat ze iets niet goed doen. Maar een inzetbaarheidsgesprek is geen beoordelingsgesprek; zowel u als werkgever als de medewerker moeten en kunnen inbreng geven. U kunt dat vooraf duidelijk maken. Wat u meteen ook kunt vertellen is dat u het welzijn van uw medewerker belangrijk vindt. Op deze manier kunt u het inzetbaarheidsgesprek openen en zal uw medewerker zich uitgenodigd voelen zijn of haar inbreng te geven.

Voordelen

Het aangaan van een gesprek over duurzame inzetbaarheid heeft voordelen voor zowel de werkgever als de medewerker. Aandacht voor dit onderwerp kan helpen om medewerkers breed inzetbaar te houden en lichamelijke klachten te voorkomen. Ook blijven medewerkers meer betrokken, beter gemotiveerd en houden zij meer plezier in hun werk. Bovendien zorgt een inzetbaarheidsgesprek voor een omgeving waarin medewerkers zich makkelijker durven uit te spreken. Dit alles heeft een positieve invloed op het verzuim, de productiviteit en daarmee het succes van uw bedrijf. Kortom: duurzame inzetbaarheid bespreekbaar maken loont.



Aandachtspunten in een inzetbaarheidsgesprek

Gaat u met uw medewerker in gesprek over duurzame inzetbaarheid?

Dan kunt u de volgende vijf punten bespreken:

1. Werkplezier

Plezier in het werk houdt mensen gezond, gelukkig en productief. Dit heeft niet alleen een positieve invloed op collega's, maar ook op het verzuim. Vraag tijdens het inzetbaarheidsgesprek daarom hoe het op het werk gaat. Krijgt de medewerker nog energie van zijn of haar werk?

2. Kennis en vaardigheden

Heeft de medewerker voldoende kennis en ervaring om zijn of haar werk goed uit te voeren? En worden de aanwezige kennis en vaardigheden helemaal benut? Het eventueel aanbieden van een training of opleiding kan misschien passend zijn.

3. Energie en gezondheid

Voldoende energie en een goede gezondheid zijn belangrijk voor goede prestaties. Voelt uw medewerker zich fit en energiek genoeg om het werk te doen? Of zijn er misschien lichamelijke of geestelijke klachten die voortkomen uit het werk?

4. Balans tussen werk en privé

Een goede balans tussen werk en privé helpt medewerkers gezond te blijven. Het is daarom van belang om tijdens het inzetbaarheidsgesprek te achterhalen of medewerkers lekker in hun vel zitten. Kunnen zij goed uit de voeten met de werktijden en het rooster? En is het werk goed te combineren met privé-activiteiten?

5. Toekomst

Hoe ziet de medewerker zijn of haar belastbaarheid over vijf of tien jaar? Zou alle kennis en ervaring dan nog aanwezig zijn die nodig is voor het (toekomstige) werk? Wilt uw medewerker zich sowieso nog ontwikkelen? Het is belangrijk om te weten hoe uw medewerkers hun toekomst zien, zodat u daar als werkgever op tijd op in kunt inspelen.

Gesprekswijzer

De genoemde vijf punten komen uit een gesprekswijzer van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Die gesprekswijzer is speciaal ontwikkeld voor het voeren van een inzetbaarheidsgesprek. Via de QR-code kunt u de gesprekswijzer direct vanaf de website van Sazas bekijken. Tot slot: het is belangrijk om de gemaakte afspraken vanuit het inzetbaarheidsgesprek vast te leggen. Dan hebben u en uw medewerker altijd een document waar u samen op kunt terugvallen. ■



Kort Nieuws

Groene Sector Vakbeurs

Nederlands Kampioenschap Hovenier 2023

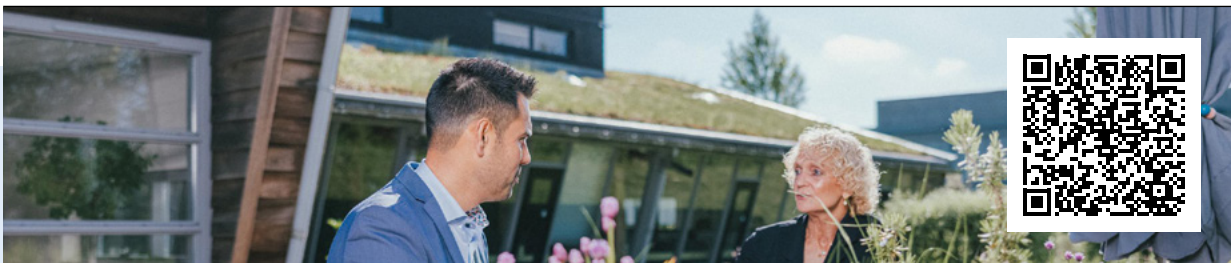
In januari vond het Nederlands Kampioenschap Hovenier 2023 op de Groene Sector Vakbeurs plaats. Koninklijke VHG, de branchevereniging voor groen-professionals in Nederland, organiseert jaarlijks in samenwerking met onder andere WorldSkills Netherlands dit Nederlands Kampioenschap. Verzuimspecialist Sazas was ook medesponsor van deze nationale wedstrijd. In drie dagen streden vier teams van mbo-studenten live om de titel 'Beste Hovenier van Nederland 2023'. Het team van Aeres Velp ging met de winst naar huis. De studenten van Aeres presteerden het om een schitterende tuin aan te leggen waarin alle kanten van het prachtige hoveniersvak aan bod kwamen. Met deze titel op zak maakt dit team ook kans om in september deel te nemen aan de Europese vakwedstrijden in Gdansk (Polen). ■



BPL Pensioen bereidt zich voor op nieuwe pensioenregels



Er komt een nieuwe pensioenwet aan: de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Deze wet is al goedgekeurd door de Tweede Kamer. Nog voor de zomer bespreekt de Eerste Kamer deze wet ook. In de Wtp staan nieuwe regels voor pensioen. Alle pensioenfondsen moeten zich aan die regels houden. De pensioenregeling van BPL Pensioen verandert daardoor ook. Lees er meer over op onze website www.bplpensioen.nl/het-nieuwe-pensioenstelsel of kijk ons webinar terug via www.bplpensioen.nl/webinars. ■



Externe vertrouwenspersoon glastuinbouw ondergebracht bij Stigas

Per 1 januari 2023 is de taak van externe vertrouwenspersoon in de glastuinbouw overgedragen aan Stigas. De vertrouwenspersoon is er voor medewerkers die te maken hebben met ongewenst gedrag. Sociale partners in de glastuinbouw vinden het belangrijk dat er sprake is van een prettige, gezonde en veilige werkomgeving. Daarom hebben zij afspraken over de vertrouwenspersoon glastuinbouw opgenomen in de cao. Meer informatie vind je via de QR-code. ■

Toekomstgericht personeelsbeleid wordt steeds belangrijker

Gratis professionele begeleiding voor bedrijven in de bloembollengroothandel



Toekomstgericht personeelsbeleid zorgt ervoor dat je je bedrijfsdoelstellingen haalt en dat je medewerkers gezond, gemotiveerd en gelukkig kunnen blijven werken tot aan hun pensioen. Maar hoe werkt dat dan? En wat zijn de mogelijkheden om medewerkers te behouden en bij te dragen aan hun ontwikkeling? Bedrijven in de sector bloembollengroothandel kunnen zich nu aanmelden voor gratis professionele begeleiding.

Wil je meer weten? Neem dan contact op met de projectleider van #kenniskracht, Robert Soesman via kenniskracht@actor.nl. Voor meer informatie scant u de QR-code. ■

FEIT *of* fictie?

De teek



Tekst: Stigas i.s.m. RIVM | Foto: La Luz fotografie

We staan aan het begin van het tekenseizoen. Veel verhalen circuleren over deze spinachtige beestjes die de ziekte van Lyme kunnen overdragen. Hoe zat het ook alweer?

Teken houden vooral van warm, vochtig weer

Feit. Bij warm weer in combinatie met een hoge vochtigheidsgraad zijn de teken actiever. Maar ze zijn er het hele jaar door. Zodra de temperatuur boven de 7°C komt, kunnen ze actief worden. De meeste mensen worden gebeten in de periode van maart tot en met oktober.

Teken vallen uit bomen naar beneden

Fictie. Teken stappen van grassen en struiken over naar dieren en mensen. Ze komen in het hele land voor in bossen, duinen, heidegebieden, beschutte weilanden, parken en tuinen. Ze zitten vooral in hoog gras of tussen dode bladeren, het liefst bij bomen of struiken.

Teken kunnen ongemerkt uren of dagen op de huid zitten

Feit. Een teek is erg klein, slechts 1 tot 3 millimeter. Teken zijn makkelijk over het hoofd te zien. Als een teek u heeft gebeten, lijkt het of er een zwart puntje op uw huid zit. Ze zitten vooral in de liezen, knieholtes, oksels, bilspleet, randen van het ondergoed, achter de oren en rond de haargrens in de nek. Het is belangrijk om een teek zo snel mogelijk te verwijderen. Teken kunnen besmet zijn met de bacterie *Borrelia burgdorferi* en de ziekte van Lyme overdragen.

Je hoeft alleen naar de huisarts als er een rode ring te zien is op de huid

Fictie. De ziekte van Lyme kan zich ook uiten in een vlekachtige verkleuring van de huid op de plek van de tekenbeet, die groter wordt. Deze kan tot drie maanden na een tekenbeet verschijnen. Ga dus naar de huisarts bij een rode ring en/of bij een vlekachtige verkleuring.

Ook als de teek langer dan 24 uur in de huid zit is het verstandig om met de huisarts te overleggen of behandeling nodig is.

Je moet altijd draaien als je een teek verwijderd

Fictie. Pak de teek met een puntig pincet of tekenverwijderaar zo dicht mogelijk op de huid bij de kop vast en trek hem er rustig uit. Als een stukje van de kop achterblijft is dat ongevaarlijk. Dat komt er vanzelf weer uit, net als bij een splinter. Ontsmet pas daarna het beetwondje met 70% alcohol of jodium. Gebruikt u een andere tekenverwijderaar? Volg dan de gebruiksaanwijzing. Eventueel kunt u een vergrootglas gebruiken.

Tekenbeet-app

Met deze door het RIVM ontwikkelde app kun je opzoeken hoe teken eruit zien en wat je moet doen om teken correct en snel te verwijderen. ■

Vragen over het voorkomen van tekenbeten tijdens het werk?

Mail Mirjam de Groot, sectorspecialist Bos en natuur:
mirjam.de.groot@stigas.nl.

