

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
Inclusie

Traineeship voor een agrarische toekomst

Interview met Robert Veenstra (LTO Noord)

Bouwvrouwen met girlpower

Vrouwen in een mannenwereld

Berrybrothers winnaar Stigas Gezond en Vitaal Werkenprijs

02
2023





Bas van Weegberg

Lid dagelijks bestuur FNV

“Zet een stap extra om mensen buiten je bubbel te werven en kijk daarbij verder dan het schaap met de vijf poten.”

Column

We hebben ieders talent keihard nodig

We hebben ieders talent keihard nodig in de omslag naar een rechtvaardige economie die past binnen de grenzen van onze aarde. Inclusie is dan ook niet een zoveelste modewoord voor goedbedoelende personeelsmanagers, maar pure noodzaak voor ieder bedrijf dat zich de komende jaren staande wil houden.

Zowel vanuit principieel als pragmatisch oogpunt is inclusief handelen cruciaal voor bedrijven en organisaties. Principieel, omdat niemand uitgesloten mag worden van het recht op zinnig en goed werk, uiteraard naar vermogen. Pragmatisch, omdat de tekorten op de arbeidsmarkt zich nu al opstapelen en die situatie gezien de vergrijzing nog wel even voortduurt. De voor-jou-tien-anderen-houding van sommige werkgevers was nooit oké, maar is nu ook nog eens ingehaald door de economische realiteit.

Voor de helderheid: inclusie is echt iets anders dan lukraak ‘Mijn deur staat voor iedereen open!’ roepen. Zeker als je bij die deur nog strenger selecteert dan een norse uitsmijter bij een exclusieve discotheek. Het vraagt om een andere manier van denken en werken. Zet een stap extra om mensen buiten je bubbel te werven en kijk daarbij verder dan het schaap met de vijf poten. Ook als dat op het begin wat meer vraagt aan opleiding of ondersteuning. Wie zaait, zal oogsten.

Inclusie begint bij werving en selectie, maar stopt daar niet. De gouden poort kan nog zoveel karaat tellen, wie er eenmaal doorheen is en in een aftands jaren ‘50 interieur terechtkomt, rent net zo snel weer weg. Mensen behouden kan alleen door te investeren in aantrekkelijk werk, dat veilig en gezond is en ruimte biedt voor ontwikkeling. En natuurlijk hoort ook een inflatiebestendig salaris in dit rijtje thuis. Hier ligt een grote gezamenlijke verantwoordelijkheid voor sociale partners, ook binnen de agrarische en groene sectoren.

Het moge duidelijk zijn: inclusie gaat niet vanzelf, het vergt hard werken. Laten we met elkaar de mouwen opstropen. ■

04 Robert Veenstra over het Traineeship voor een agrarische toekomst



10 Bouwvrouwen met girlpower



Verder in dit nummer

- 08** Groeien in je werk;
Het belang van gemotiveerde werknemers
- 15** Bij BPL Pensioen is alles mogelijk
- 19** Hulp bij aanschaf of aanpassing van een machine
- 20** Je medewerkers betrekken bij de RIE; Waarom dat een slim idee is!
- 22** Kort nieuws
- 24** Feit of fictie?

12 Van oorlog naar vrede... Roman Zeichenko werkt als Oekraïner in Nederland



16 Berrybrothers winnaar Stigas Gezond en Vitaal Werkenprijs



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



Robert Veenstra over het Traineeship
voor een agrarische toekomst

Instroom van nieuwe medewerkers en het beter positioneren van onze sector



Tekst: Elte Palm (Colland) | Foto's: LTO Noord

Op dit moment wordt druk gewerkt aan het ontwikkelen van het traineeship voor een agrarische toekomst. Het traineeship moet laten zien wat de sector allemaal te bieden heeft. En moet zorgen voor een nieuwe instroom van medewerkers, op de korte en lange termijn. Wij vroegen projectleider Robert Veenstra van LTO Noord voor wie het traineeship bedoeld is en hoe het in zijn werk gaat.

Wat was de aanleiding voor het traineeship?

“Het imago van de agrarische sector sluit onvoldoende aan op hoe de sector zichzelf ziet en wat wij de mensen buiten de sector willen laten zien. Recent kwam dit nog naar voren uit het onderzoek van Motivaction in opdracht van het project ‘Werken in de land en tuinbouw’. Wij zien die mismatch als kans om de beeldvorming te verbeteren en een bredere groep (latent) werkzoekenden te enthousiasmeren om bij ons in de sector te komen werken.”

“De mismatch zijn wij als kans om de beeldvorming van de sector te verbeteren”

Hoe gaat het traineeship in zijn werk?

“De opzet is dat de trainees opvolgend bij drie tot vier verschillende bedrijven gaan werken. Zo willen we een traineeship ontwikkelen binnen de gehele breedte van de agrarische sector om aan te tonen wat de sector te bieden heeft. Bij een wederzijdse klik is een direct dienstverband mogelijk. En dat kan al bij het eerste bedrijf. Het traineeship richt zich vooral op (latent) werkzoekende buiten onze sector die open staan voor de agrarische sector, maar eigenlijk nog niet precies weten wat ze willen. Daarnaast zien we kansen voor ‘kleinere’ sectoren zoals de veehouderij om zich in de kaart te spelen voor werkzoekenden. Het traineeship is een laagdrempelige manier om hierin aan de slag te gaan.”

Volgen de trainees ook nog een opleiding?

“Het traineeship bestaat uit een combinatie van opleiding en een betaalde baan. Voor scholing hebben wij een individueel maatwerkprogramma ontwikkeld in samenwerking met de LTO Academie. Samen met de LTO Academie kijken wij per kandidaat welke ervaring en vaardigheden nog ontbreken en nodig zijn om aan de slag te gaan. Op deze wijze kan iedere kandidaat op zijn/ haar niveau worden bijgeschoold en zijn we niet afhankelijk van een minimale groepsgrootte bij de start. Deze aanvliegroute van werken en opleiden moet ervoor zorgen dat trainees uiteindelijk ook in de sector blijven werken.”

Op welke doelgroepen richten jullie je?

“In de regio Rivierenland loopt op dit moment het project Agro Werk Onbeperkt. Hier richten wij ons op mensen met een arbeidsbeperking, statushouders, jongeren zonder startkwalificatie, langdurig werklozen en zij-instromers. Het traineeship is onderdeel van dit project en is als pilot toegevoegd. De verwachting is dat we eind 2023 de eerste trainees kunnen laten instromen. De ervaringen hieruit nemen we mee in de verdere ontwikkeling van het traineeship. Ook in de regio Zwolle is door de sectortafel Agri & Food Human Capital Agenda (HCA) interesse getoond om als pilotlocatie te fungeren voor het traineeship.”

Wanneer moet het traineeship van start gaan?

“Het is ons doel is om eind 2023 de ontwikkeling van het traineeship afgerond te hebben en in 2024 te starten met een eerste groep zij-instromers. Daaronder verstaan wij mensen die momenteel buiten de sector actief is zijn en open staan voor een stap naar de agrarische sector.”

Komt iedereen hiervoor in aanmerking?

“Iedereen ongeacht geslacht, religie of opleidingsachtergrond komt hiervoor in aanmerking. Wel kiezen wij bewust voor zij-instromers. Zij brengen al een stukje ervaring, kennis en kunde mee naar de sector. Dit versterkt elkaar. Wij verwachten dan ook dat deze doelgroep streeft naar een duurzaam dienstverband.

Ook is er interesse getoond voor het traineeship vanuit statushouders. Samen gaan we aan de slag om ook het traineeship voor hen beschikbaar te maken.”

“Iedereen ongeacht geslacht, religie of opleidingsachtergrond komt in aanmerking”

Met wie werken jullie samen?

“De zij-instromers willen wij benaderen via een samenwerking met de regionale UWV's. De traineeships zelf zullen binnen de primaire sectoren plaatsvinden met behulp van betrokken LTO-organisaties en vaktechnische organisaties. Agrarisch uitzendbureau Abeos Agri Diensten is aangetrokken als partij om de trainees tijdens het traineeship juridisch in dienst te nemen als deze mogelijkheden niet geboden kan worden door de werkgevers. Verder gaan wij het platform Werken in de land- en tuinbouw inzetten als wervings- en promotiekanaal. Hiermee verwachten we de juiste doelgroep te bereiken.”

En hoe werven jullie werkgevers?

“Werkgevers werven wij via de reguliere kanalen van de LTO-organisaties, vaktechnische organisaties en de Werkgeverslijn land- en tuinbouw. In principe kan iedere werkgever zich aanmelden. Maar het is wel de bedoeling dat werkgevers investeren in trainees door hen de ontbrekende kennis en ervaring van het vak bij te brengen. Wij zullen werkgevers op een goede manier informeren en begeleiden zodat ze precies weten wat de bedoeling is. Wij denken daarbij aan informatiebijeenkomsten waarin ruimte is voor het uitwisselen van ervaringen. Op die manier hopen wij het traineeship ook continu te verbeteren.”



“Mensen van buiten de sector moeten enthousiast raken en bij ons aan de slag gaan”

Wat zijn je verwachtingen?

“In 2024 moet een groep met minimaal vijf en maximaal 15 kandidaten zijn gestart met het traineeship. Uiteindelijk moet het traineeship zich ontwikkelen tot een onboardingsproces van nieuwe medewerkers voor de hele agrarische sector. Via het inwerkprogramma moeten nieuwe medewerkers snel en effectief aan het werk kunnen in een van onze sectoren. Dit zal ook moeten bijdragen aan het beter positioneren van onze sector. Wij zijn als sector een van de koplopers als het gaat om duurzaamheid en innovatie, maar het grote publiek weet hier te weinig van. Dat is een gemiste kans. Het traineeship voor een Agrarische toekomst moet ervoor zorgen dat mensen van buiten de sector enthousiast raken van wat wij te bieden hebben en bij ons aan de slag gaan.” ■

Het traineeship voor een agrarische toekomst is een initiatief van sociale partners LTO Nederland, LTO Noord, LLTB, ZLTO en wordt mede mogelijk gemaakt door het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds draagt bij aan thema's zoals duurzame inzetbaarheid, imago & instroom en veiligheid & gezondheid. Vanuit Colland Arbeidsmarkt wordt een veelheid aan projecten en activiteiten gefinancierd gericht op het stimuleren van een gezonde en toekomstbestendig arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.

Meer informatie over het traineeship vindt u op www.werkgeverslijn.nl of neem contact op met Projectleider Robert Veenstra 06-51759751 of rveenstra@ltonoord.nl



GROEIEN IN JE WERK

Het belang van gemotiveerde werknemers

De voordelen van de loopbaancheck in de sector Dierhouderij

Tekst: Elte Palm (Colland)

Hoor je weleens van je werknemers dat ze niet weten waar hun kwaliteiten liggen? Dat ze zich willen ontwikkelen maar niet goed weten hoe en op welk gebied. Met de loopbaancheck ontdekken zij samen met een loopbaancoach wat hen motiveert, wat hun kwaliteiten zijn en hoe zich verder kunt ontwikkelen binnen hun vakgebied. Zo halen ze meer uit hun werk.

Tijdens de loopbaancheck gaat de loopbaancoach samen met de werknemer concreet aan de slag met zijn/haar persoonlijke en professionele ontwikkeling. De werknemer krijgt specifieke vragen en opdrachten om hierover meer inzicht te krijgen. Deelnemers van eerdere trajecten zijn zeer te spreken over de begeleiding.

“Uit de loopbaancheck komen concrete handvatten om meer uit mijn werk te halen.”

“Ik weet nu veel beter wat mijn kwaliteiten zijn en hoe ik die verder kan ontwikkelen.”

“De gesprekken met de loopbaancoach hebben mij veel energie en motivatie opgeleverd.”

Wat levert de loopbaancheck op voor een werkgever?

1. Tijdens een loopbaancheck komen medewerkers te weten wie ze zijn, wat ze te bieden hebben en wat ze willen bereiken.
2. Werknemers voelen zich dankzij loopbaancheck gesteund in hun ontwikkeling. Dat versterkt hun motivatie en de band met het bedrijf.
3. Motivatie zorgt voor enthousiasme bij het uitvoeren van werk en gemotiveerde werknemers leveren betere prestaties en ervaren meer werkplezier.
4. Onderzoek wijst uit dat de tevredenheid over de arbeidssituatie na de loopbaancheck stijgt, ook als de arbeidssituatie ongewijzigd blijft.
5. Werknemers die aan de slag gaan met hun loopbaan komen zelf sneller tot een actieplan om onbevredigende werksituaties bij te sturen.
6. De werknemer ontdekt zelf wat er nodig is om zichzelf verder te ontwikkelen en is daarna ook gemotiveerder om met deze punten aan de slag te gaan.
7. Als een werknemer weet wat hij wil dan kan je als werkgever ook beter bekijken hoe dit te koppelen is aan de mogelijkheden van de organisatie.

Loopbaancheck aanvragen?

Vraag de gratis loopbaancheck aan via de website van Colland Arbeidsmarkt.



Groeien in je werk

De loopbaancheck is onderdeel van de campagne 'Groeien in je werk' in de sector Dierhouderij en richt zich op het stimuleren van loopbaanontwikkeling van werknemers. Het is een initiatief van sociale partners in de 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 en veiligheid & gezondheid. ■



Vakmensen





Vlnr: Lotte, Anniek en Yvette

Bouwvrouwen met girlpower

Vrouwen in een mannenwereld

Tekst: BPL Pensioen | Foto: BPL Pensioen

Het kan wél!

Er is tegenwoordig best veel te doen over man/vrouw-verhoudingen op de werkvloer en de rol van mannen daarin. Iedereen kent de voorbeelden, dus die gaan we hier niet nog een keer opnoemen. Wat we wél willen doen, is een positief signaal afgeven: natuurlijk kunnen mannen en vrouwen goed samenwerken. Zelfs in een 'mannenwereld' als een grond-, weg- en waterbouwbedrijf. Anniek Nederpel en haar collega's Lotte den Boer en Yvette Brands vormen het vrouwelijke deel van de communicatieafdeling van Ploegam. Ze hebben het alle drie enorm naar hun zin bij dit 'mannenbedrijf'.

Een andere wereld

Anniek: "Hoewel bij ons bedrijf overwegend mannen werken, zitten wij met drie vrouwen en één man op de afdeling. Misschien moet je dus eigenlijk eerder van een kleine 'vrouwenwereld' spreken. In onze dagelijkse praktijk merken we vaak niet eens dat we bij een mannelijk bedrijf werken. Maar we hebben voor ons werk ook veel te maken met projecten. Dan kom je wel echt in een 'mannenwereld' terecht. En die wereld is hartstikke leuk. Toen ik begon bij Ploegam hoorde ik nog wel eens de uitspraak: een vrouw op de bouw, dat brengt ongeluk. Met een flinke knipoog natuurlijk, want iedereen vindt het maar wat leuk als wij langs komen."



“Wij voelen ons gerespecteerd en gewaardeerd”

Yvette vult aan: “Wat je vooral merkt is dat iedereen bij Ploegam heel trots is op zijn werk. Onze mannen én vrouwen vertellen er graag over. We zijn altijd welkom op projecten om verhalen op te halen. Dat is ook het leuke aan ons werk: wij komen geen controles uitvoeren of over geld praten, maar we komen de collega’s in de spotlight zetten en dat vinden de meesten hartstikke leuk.”

Lotte: “Om in de bouw te werken, moet je wel een beetje mondig zijn. En tegen een grapje kunnen op zijn tijd. Maar iedereen kan hier werken hoor. De bouwplaats is juist een fijne plek waar vol humor, maar altijd met respect voor elkaar gewerkt wordt.”

Sociale veiligheid

Anniek: “De cultuur bij ons bedrijf is niet hiërarchisch. Niemand is bij ons meer waard dan een ander. De directie draagt dat ook actief uit. Wat dat betreft zijn we een echt familiebedrijf.”

Yvette: “Iedereen wordt als gelijkwaardig gezien. Daar hoeven we niet keihard aan te werken, want dat zit gewoon in de genen van ons bedrijf. Wel krijgen we trainingen op het gebied van veilig werken. Daarin komt ook sociale veiligheid aan bod: hoe gaan we met elkaar om?”

Lotte: “Dan gaat het dus ook over elkaar aanspreken. Dat is iets waarover je veel hoort in de media. Het gebeurt eigenlijk nooit, maar als iemand eens iets zegt wat je niet zint? Dan voel ik me absoluut vrij om er iets van te zeggen. Ik weet zeker dat dat wordt gerespecteerd: zand erover en weer door.”

Omgaan met stikstof

Anniek: “Bij Ploegam werken zo’n 350 mensen en ongeveer 15% daarvan is vrouw. Voor een bouwbedrijf is dat best een goede verhouding: landelijk is het gemiddelde onder de 10%. Maar goed, eigenlijk zijn we er niet zo mee bezig: we willen vooral met vakmensen

werken, en dan maakt het voor ons niet uit of dat mannen of vrouwen zijn.”

Yvette: “Bouwbedrijven hebben het trouwens door alle stikstofregels niet gemakkelijk. Daar zijn we veel meer mee bezig. Onze directie is druk bezig om onze werkzaamheden toekomstbestendig te maken.”

Lotte: “Ploegam loopt voorop in emissieloos werken. We hebben intussen best veel elektrisch materieel om uitstoot te voorkomen. Niet alleen zodat onze projecten door kunnen gaan, maar ook omdat we de wereld beter willen achterlaten voor de volgende generatie.”

Geen kunstgrepen nodig

Het kán dus zeker, vrouwen in een mannenwereld. Zonder dat daar allerlei ‘kunstgrepen’ voor nodig zijn. Anniek, Yvette en Lotte bewijzen het samen met hun collega’s: als je maar, zoals zij het noemen, “Ploegam-Power” hebt, dan maakt het niet uit of je man of vrouw bent! ■

Waar staat Ploegam voor?

Ploegam staat voor Ploegmakers Aannemingsmaatschappij. Ooit begonnen ze als klein familiebedrijf in het Brabantse Vinkel. En een familiebedrijf zijn ze nog steeds. Maar inmiddels zijn ze ook uitgegroeid tot serieuze marktspeeler met Oss als standplaats.

Ploegam pakt projecten aan op het gebied van grond-, weg- en waterbouw en transport. Ze verzwaren dijken, bouwen bruggen, verplaatsen de loop van een rivier of leggen een wegen-netwerk aan. En daarbij komen ze tot de meest innovatieve oplossingen. Op die manier dragen ze bij aan een mooier, veiliger en duurzamer Nederland.



Van oorlog naar vrede...

Roman Zeichenko werkt als Oekraïner in Nederland

Roman Zeichenko (36) woonde in de Donbass-regio in Oekraïne. In een stad waarvan wij de naam hier in Nederland niet eens kennen, maar die wel meer inwoners telt dan Amsterdam. Nu woont hij sinds november 2022 in Apeldoorn. In een wooncomplex, samen met veel landgenoten. Hoe kwam hij hier terecht? Dat verhaal is indrukwekkend, zoals eigenlijk het verhaal van heel veel Oekraïners indrukwekkend is.

Tekst: BPL Pensioen

Roman was getrouwd en werkte in het bedrijf van zijn vader. Dat bedrijf maakte ramen en spiegels. Echt rustig was het leven sinds 2014 niet. In dat jaar trokken de Russen het deel van Oekraïne binnen waar hij woonde met zijn familie. Tot dat ene levensveranderende moment had Roman nog niet overwogen om weg te gaan. Maar dat moment kwam in het najaar van 2022 alsnog.

Dennis Bergkamp

“Mijn vrouw en ik waren kort geleden uit elkaar gegaan. Dat maakte me natuurlijk verdrietig. Op een dag vloog er op een meter of 15 een raket voorbij. Ik hoorde en voelde hem suizen en iets verderop kwam hij tot ont-ploffing.” Roman laat een filmpje zien ter illustratie. “Ik was niet gewond, maar er knapte wel iets bij me. Mijn leven stond op zijn kop en ik wilde écht iets anders. Ik wilde weg. Vroeger droomde ik van Nederland. Ik was er nooit geweest, maar wist van de bloemen en het voetbal. Ik voetbal zelf ook veel en was vooral een bewonderaar van Dennis Bergkamp. Ik besloot om het te proberen en op 18 november vorig jaar kwam ik in Nederland aan.”

Werk als therapie

“Mijn eerste indruk? Ik vond het een sprookje! Prachtige huizen, aardige mensen, het kon niet op. Ik probeerde meteen om werk te vinden, maar werd eerst behoorlijk ziek. Dat zal ook door alle spanning zijn gekomen. Toen ik weer beter was, bezocht ik in januari een banenmarkt. Daar heb ik mijn naam en telefoonnummer achtergelaten en toen kon ik bij Schoneveld Breeding in Wilp terecht. Ik weet het nog goed. Op 27 februari van dit jaar ben ik begonnen bij Schoneveld. Dat is ook de verjaardag van mijn moeder.

Ik heb het erg naar mijn zin. Vanuit Apeldoorn is het een kilometer of 10 op de fiets, dus ik blijf ook nog een beetje in conditie. Het werk is fijn om te doen. Het is bovendien als therapie voor me. Als ik werk, denk ik niet aan andere dingen. Aan thuis, aan mijn ouders en mijn broer. Hoe ik de toekomst zie? Dat vind ik lastig. Het gaat zijn zoals het moet zijn.”



Peter Ligterink en Roman Zeichenko ↑

Wat vindt Roman's werkgever?

Peter Rigterink is met zijn 36 jaar even oud als Roman Zeichenko. Peter is teamleider bloemzaad-productie en werkt al 14 jaar bij Schoneveld. "Schoneveld vindt het als bedrijf belangrijk om mensen te helpen. Dat vind ik persoonlijk ook. Wij hebben hier altijd wel mensen aan het werk met een zekere afstand tot de arbeidsmarkt. Op dit moment hebben we 7 Oekraïners aan het werk. Stel je toch eens voor dat je huis en haard moet verlaten. En ergens anders weer helemaal opnieuw moet beginnen. Dan kun je echt wel een steuntje in de rug gebruiken. Wij proberen dat te geven."

Er is sprake van een goede match

"Wij zijn een zaadverdelingsbedrijf. Wij maken en verkopen zaden van bloeiende potplanten. We zijn altijd bezig met het doorontwikkelen van onze huidige producten. En we veredelen nieuwe kleuren en variëteiten. Het is veel handwerk want wij bestuiven de planten handmatig. Dat is best verfijnd werk. Roman kan het trouwens erg goed."

Soms is het wel eens lastig met de taal. Maar gelukkig zijn er 3 Oekraïners die Engels spreken, en er zijn er 3 die Russisch spreken. Wij kunnen het werk voordoen, en zij doen ons na. En we hebben een werkbeschrijving met foto's. Die nemen we meestal door in het Engels. Of in het Russisch met 1 van de 3 medewerkers die ook de Russische taal beheersen. Zo komen we er altijd wel uit. Ze doen hun werk gewoon goed. Wij zijn blij met hun, en zij ook met ons gelukkig. Er is sprake van een goede match."

Meedenken

"In de tuinbouw hebben we veel te maken met pieken en dalen in de hoeveelheid werk. Vooral tussen december en juli is het druk bij ons. Wij willen als Schoneveld graag meedenken met onze flex-medewerkers. Bijvoorbeeld door te kijken naar de beste invulling van de arbeid en de daarbij horende contracten. Dat zijn we aan het onderzoeken."

Ten slotte

Welke conclusie kunnen we trekken na dit indrukwekkende verhaal? Eigenlijk doet Peter Rigterink dat zelf al. Hij zegt immers dat er een goede match is met de Oekraïense werknemers. Zowel de werkgever als de werknemers zijn tevreden. In principe zijn ze 'gewoon' werknemer bij Schoneveld. En staan ze op de loonlijst. Toch zijn er in de praktijk soms nog aparte situaties. Bijvoorbeeld als het gaat over pensioen. Ook deze Oekraïners bouwen namelijk pensioen op over hun salaris. Ze zouden liever geen premie betalen, want ze weten vaak niet of ze in Nederland gaan blijven. Maar pensioen opbouwen is nu eenmaal verplicht. En je weet nooit of zo'n spaarpotje later nog eens van pas komt. Het is dan wel zaak dat deze medewerkers weten dat er pensioen voor ze is. Dat ze dat te allen tijde digitaal kunnen inzien, ook als ze weer in Oekraïne wonen. En dat BPL Pensioen altijd klaar staat om vragen te beantwoorden. In het Oekraïens wordt dat lastig, maar in het Engels lukt dat wel.

Voorkeur voor digitaal? Of liever persoonlijk contact?

Bij BPL Pensioen kan het allebei

Tekst: BPL Pensioen

Pensioen hoeft niet moeilijk te zijn. Maar een beetje hulp op zijn tijd kan het misschien nog gemakkelijker maken. Op onze website bplpensioen.nl/contact vindt u eigenlijk alles wat u moet weten.

Veel mogelijkheden

Of u nu zelf als werkgever uw pensioenzaken regelt, of dat laat doen door een administratiekantoor: onze experts staan voor u klaar als u vragen heeft. Veel kunt u zelf online regelen. Ook hebben we een aantal vragen verzameld die veel worden gesteld. En de antwoorden staan er natuurlijk bij.

Komt u er dan nog niet uit? Dan zijn er veel manieren om ons te bereiken. U kiest zelf hoe u contact met ons opneemt. U kunt ons bellen of mailen. Of met ons chatten.

Persoonlijk gesprek of videogesprek

Onze pensioenconsulenten beantwoorden uw vragen graag per telefoon of per mail. Maar er zijn misschien ook pensioenzaken die u liever persoonlijk bespreekt. Natuurlijk komt onze pensioenconsulent dan graag bij u langs. Het mooie is dat u een dergelijk gesprek tegenwoordig ook online kunt voeren, via een videoverbinding.

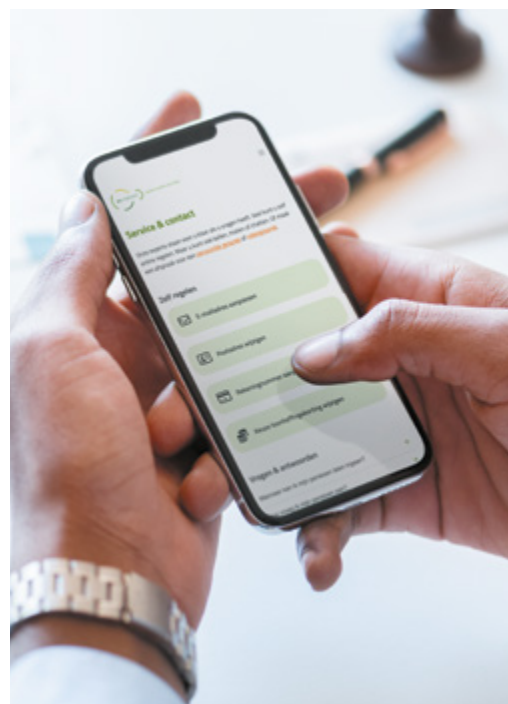
Meer weten of een afspraak maken? Ook dat kan via de contactpagina op onze website. Neem contact met de consulent in uw regio. Zij zijn iedere werkdag tussen 09.00 en 17.00 uur bereikbaar.

Voor uw medewerkers

We staan niet alleen klaar voor u. We staan ook klaar voor uw werknemers. Want ook zij zitten soms met vragen over hun pensioen. Uw werknemers kunnen gebruik maken van dezelfde mogelijkheden: bellen,

mailen, chatten, een persoonlijk gesprek of een gesprek via een videoverbinding. Maar voor hun zijn er natuurlijk andere veelgestelde vragen en antwoorden. En er is ook een ander team van experts om ze te woord te staan en te helpen.

De ingang is altijd dezelfde: bplpensioen.nl/contact. Aarzel niet en maak er vooral gebruik van. We helpen u en uw werknemers graag!



Berrybrothers winnaar Stigas Gezond en Vitaal Werkenprijs

Tekst: Stigas | Foto's: Janou Photography

Berrybrothers is de winnaar van de Stigas Gezond en Vitaal Werkenprijs 2022/2023. Het familiebedrijf uit Roggel (Limburg) is een teler en leverancier van zachtfruit. Wat maakt hun zo succesvol? Een gesprek met Lynn Verstappen, HR-adviseur. “Ons werk is handwerk en alles valt of staat met ons personeel.”

Hoe was het om te winnen?

“Ontzettend leuk! Een eer en ook een erkenning. We kregen hele leuke reacties. Uit de omgeving, van collega-bedrijven en ook op sociale media. Er werden bloemen gestuurd en een van onze relaties stuurde zelfs een taart. Op de dag van de prijsuitreiking waren we aanwezig met vier collega's. Daarna hebben we het met zijn tachtigen gevierd tijdens een personeelsuitje.”

Hoe lang werk jij al als HR-adviseur bij Berrybrothers?

“Nu drieënhalf jaar. Ik ben er begonnen toen ik net van school was. Een van de eigenaren zag mijn afstudeerberichtje op LinkedIn en benaderde mij met de vraag of ik het HR-beleid voor Berrybrothers op wilde zetten. Heel spannend, in het begin met eens per maand een extern adviseur erbij, maar al snel zelfstandig. Sinds kort heb ik ook twee nieuwe collega's.”

“De focus op HR is echt aanwezig; het is de basis voor alles wat wij doen.”

Een van de redenen waarom jullie gewonnen hebben, is dat bij jullie elk contracttype even belangrijk is. Wat voor soort contracten zijn er bij jullie?

“We hebben het zachtfruitseizoen verlengd door ook in kassen te gaan telen en met andere rassen te werken. Jaarrond werk geeft stabiliteit voor een vaste club mensen, maar de piek blijft. We hebben daarom jaarrond contracten, seizoenscontracten voor de oogst, en oproepcontracten voor scholieren. 95 procent van onze medewerkers is arbeidsmigrant en afkomstig uit Polen, Roemenië en Oekraïne. De oogstmedewerkers zijn een vaste groep die jaarlijks terugkomt. En inderdaad, iedereen is bij ons even belangrijk.”

Hoe merk je dat in de praktijk van alledag?

“De focus op HR is echt aanwezig; het is de basis voor alles wat wij doen. Ons werk is handwerk en alles valt of staat met ons personeel. Het gaat om gehoor geven, op elk niveau. Wat ik daarmee bedoel? Luisteren naar wat iemand te vertellen heeft en betrokken zijn. Als er iets speelt, gaan we het gesprek aan, ook al kun je niet alles meteen oplossen. Gehoord en gezien worden begint al bij de werving en introductie; tijdens dit proces hebben wij met elke medewerker persoonlijk contact. Als je jarig bent, krijg je een kaartje en met



Lynn Verstappen (HR-adviseur) →

een afscheid is er een cadeautje. En daarnaast: duidelijkheid, zodat mensen weten waar ze aan toe zijn.” Dit doen wij samen met onze teamleiders.

Kan je een voorbeeld geven van die duidelijkheid?

“De seizoenskrachten informeren we zo veel mogelijk voordat ze er zijn. Over het werk, de arbeidsvoorwaarden en over de woonvoorziening. Dat gaat via mail, whatsapp, videobellen en telefoon. We nemen iedereen die bij ons werkt mee in het proces: wat gaan we doen en wat verwachten we van jou? Er is veel afstemming tussen HR en de teamleiders: wat speelt er, wat staat er te gebeuren?”

Hoe gaan jullie om met cultuurverschillen?

“Wat goed werkt, is de groepen niet te groot maken. En vraag in gesprekken vooral door. Wat bedoel je precies? En bij problemen die niet meteen opgelost kunnen worden: kom erop terug. En ook hier geldt weer: wees helder. Voor de jaarrond werkzaamheden streven we naar werknemers die de Engelse of Nederlandse taal beheersen; dit maakt communicatie een stuk eenvoudiger voor ons en de teamleiders, maar ook zeker voor de medewerkers onder elkaar. Dit bevordert de onderlinge groepsdynamiek.”



Wat is het grote verschil tussen nu en toen je bij Berrybrothers begon, drieënhalf jaar geleden?

“De groei van het aantal medewerkers en de professionaliteit waarmee we dingen oppakken. Op dit moment hebben we vijf teams: HR en huisvesting, teelt en oogst, planning en productie, ondersteuning en afzet, en marketing. Van elk team zit er iemand in het management team. Wat we proberen te blijven behouden zijn korte lijnen, snel beslissen en het informele. Want dan kun je ondernemerschap blijven stimuleren. Voor ondernemerschap is daarnaast ook vrijheid nodig en vertrouwen in elkaars expertise. De kracht van de directie is dat ze zaken steeds beter kunnen loslaten. Natuurlijk, met vallen en opstaan; je hebt te maken met de dynamiek van een familiebedrijf, maar het werkt! En het moet ook wel; het bedrijf is te groot geworden om alles zelf te blijven doen.”

Is er ook een valkuil?

“Ja en dat is te snel willen gaan. Als we dat constateren, doen we bewust weer even een stapje terug. Een andere valkuil is te veel meegaan met de waan van de dag:

het weer, de drukte. De kunst blijft om ruimte te blijven creëren om de juiste keuzes te kunnen maken. Maar uiteindelijk is onze kracht: gewoon doen, niet te lang over praten, kijken naar wat kan en zien wat eruit komt. Een voorbeeld? We investeren in de productie en hebben een nieuwe sorteermachine gekocht. Vervolgens gaan we nadenken over de gevolgen voor het personeel. Vlak voor de deadline is er dan een goede oplossing.”

Jullie hebben ook kernwaarden geformuleerd. Kan je daar wat meer over vertellen?

“Onze kernwaarden zijn passie en trots, we doen het samen, persoonlijk contact en anders durven zijn. Dit betekent dat we er alles aan doen om mensen met plezier bij ons te laten werken, en dat we een team zijn met korte lijnen, zodat we als de nood aan de man is, altijd bij elkaar kunnen bijspringen. Persoonlijk contact gaat over het contact met de klanten, de leveranciers en de medewerkers en anders durven zijn zit er van oudsher al in. Zie een kans en durf deze te (onder) nemen.”

Uit het juryrapport

Berrybrothers is genomineerd voor het bieden van aantrekkelijk werk voor ieder contracttype en elke nationaliteit; het realiseren van een gezamenlijke ontwikkeling binnen een snelgroeiende organisatie; en het in de praktijk brengen van lerend organiseren. Er is speciale aandacht voor seizoenswerkers en alle medewerkers zijn onder andere met werksessies actief betrokken bij het vertalen van de bedrijfsvisie naar een aansprekende en praktische uitwerking in het dagelijkse werk. Met als resultaat: veilige werkomstandigheden; betrokkenheid, aandacht en waardering; behoud van het kleinschalige karakter; en interessant werk met ontplooiingsmogelijkheden. ■

Hulp bij aanschaf of aanpassing van een machine

Ga voor een veilige nieuwe machine

Met een nieuwe machine wil je jaren veilig kunnen werken. Toch komt het regelmatig voor dat, ondanks de CE-markering, een machine niet volledig veilig is. Hoe zorg je dat jou dat niet overkomt?

Tekst: Stigas

Tip 1: Neem veiligheid mee in het programma van eisen

Zet van tevoren op een rij aan welke veiligheids- en gezondheidseisen je nieuwe machine moet voldoen. Denk aan beveiligingen, en aan maximale hoeveelheden geluid, trillingen en stof. Betrek je medewerkers hierbij en richt je ook op de risico's bij het onderhoud en het verhelpen van storingen.

Tip 2: Besef: CE-markering is verplicht, maar niet genoeg

Een CE-markering betekent dat de machine volgens de fabrikant of de importeur aan de wettelijke eisen voldoet. Daar is meestal geen overheidscontrole op. Een CE-markering is dus geen 100% garantie op een veilige machine. En sommige machines, bijvoorbeeld een kettingzaag, zijn sowieso nooit 100 procent veilig. Bovendien kan de situatie of werkomgeving ervoor zorgen dat een veilige machine onveilig wordt. Daarom moet je, voordat je hem gaat gebruiken, zelf de risico's beoordelen.

Tip 3: Check of de leverancier alles heeft geleverd

- CE-markering (is overigens niet vereist bij trekkers)
- een complete typeplaat met fabrikant, bouwjaar, type en serienummer
- een verklaring van overeenstemming/conformiteitsverklaring
- een gebruikershandleiding in het Nederlands
- signaleringen: pictogrammen en Nederlandstalige teksten op de machine

Tip 4: Beoordeel zelf de risico's voor ingebruikname

- Is aan alle arbo-eisen uit het programma van eisen voldaan?
- Zijn alle beveiligingen in orde? Bij de gewone werkzaamheden én bij onderhoud en het verhelpen van storingen?
- Zijn er risico's om in contact te komen met draaiende en/of bewegende delen van de machine?
- Ga je de machine alleen gebruiken voor waar deze volgens de gebruikershandleiding voor bedoeld is?

- Levert de omgeving waarin de machine staat of rijdt nog nieuwe risico's op?

Pas na deze risicobeoordeling kan er veilig met de machine worden gewerkt. Een veiligheidskundige van Stigas kan je hierbij helpen.

Tip 5: Machines aanpassen of zelfbouw?

Heb je zelf een machine gemaakt of heb je een bestaande machine ingrijpend aangepast? Dan word je vaak beschouwd als fabrikant en moet je ervoor zorgen dat aan alle CE-verplichtingen is wordt voldaan: CE-markering, technisch constructiedossier, gebruikshandleiding en verklaring van overeenstemming.

Tip 6: Zorg voor voorlichting aan je medewerkers

In de voorlichting staan twee vragen centraal: wat zijn de risico's en hoe kun je veilig en gezond met deze machine werken? Gebruik hierbij de gebruikershandleiding en de teksten uit de arbocatalogus. Of vraag de leverancier om voorlichting te geven.

Download hier een handige checklist:

www.veiligop1.nl/checklist-machineveiligheid-aankoop-en-ingebruikname.

Deze helpt je om veilig van start te gaan. ■



Peter Bredius, hogere veiligheidskundige bij Stigas:

“Als veiligheidskundige kan ik ondersteunen bij het beoordelen van de risico's voordat je een nieuwe machine in gebruik neemt. Heb je zelf een machine gebouwd of een bestaande machine aangepast? Dan zeg ik altijd: met gezond boerenverstand kom je een heel eind, maar het is meestal niet genoeg om aan alle gestelde eisen te voldoen. Het inschakelen van een veiligheidskundige is dan echt een must.”

Je medewerkers betrekken bij de RIE; Waarom dat een slim idee is!

Tekst: Stigas | Foto: Joost van Asch

Betrek je medewerkers bij het maken van de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) voor je bedrijf. Je hoort en leest het regelmatig. Waarom eigenlijk? En hoe organiseer je dat? VanColland vroeg het aan Karlijn van Leeuwen, adviseur bij Stigas.

Is het een verplichting?

“Ja, dat is wettelijk zo geregeld en eigenlijk ook heel logisch: een volledige RIE bevat alle risico's. Dat krijg je alleen voor elkaar als je de werknemers betreft die de werkzaamheden uitvoeren. De RIE bestaat uit verschillende modules, en die gaan allemaal over een ander aspect van de veiligheid in je bedrijf. Je krijgt de beste resultaten als je bij elke module de expert betreft. Bij het thema machines gaat het op een gegeven moment over het onderhoud. Daar betrek je

dan je onderhoudsmonteur bij. Zo weet je zeker dat de risico's die je daar invult en de manier om ze te beheersen passen bij de praktijk in jouw bedrijf. En sommige vragen kan een werkgever gewoon niet beantwoorden.”

Wat voor soort vragen kan je als werkgever niet beantwoorden?

“Vragen over het risico op pesten en ander ongewenst gedrag op de werkvloer bijvoorbeeld. Die staan dan ook in de medewerkersvragenlijst van de RIE. Als meer dan tien medewerkers deze vragenlijst invullen, krijg je daar als werkgever een korte rapportage van. Dat heeft te maken met de privacy van de invullers; bij minder dan tien kun je misschien herleiden wie de vragen hebben beantwoord. In de medewerkersvragenlijst staan overigens ook checkvragen. Zo wordt er gevraagd of medewerkers vinden dat ze voldoende voorlichting krijgen over de risico's tijdens het werk en over wat zij kunnen doen om ongelukken te voorkomen. Als zij aangeven dat ze te weinig voorlichting krijgen, terwijl jij dacht dat het wel voldoende is, dan is er dus werk aan de winkel!”



“Vragen over het risico op pesten en ander ongewenst gedrag op de werkvloer kan een werkgever niet in zijn eentje beantwoorden”

Op welke manier kan je je medewerkers betrekken?

“Je kunt je medewerkers uitnodigen om in het RIE-systeem mee te kijken. Je kunt ook een thema uit de RIE gezamenlijk bespreken tijdens een werkoverleg of toolbox en de uitkomsten meenemen bij het invullen van de RIE. Wat ook veel bedrijven doen, is de actielijst die je krijgt als je de RIE hebt ingevuld, uitprinten en op een centrale plek in het bedrijf ophangen. Zo kan iedereen de verbeteracties bekijken, en zien wanneer ze af moeten zijn en wie ervoor verantwoordelijk is.” ■

Een RIE, wat is het ook alweer?

Met de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) van Stigas breng je de veiligheids- en gezondheidsrisico's op je bedrijf in kaart. En je geeft aan wat je gaat doen om ze onder controle te krijgen. Een goed opgestelde RIE helpt ongelukken en gezondheidsklachten te voorkomen. Meer info en aanmelden: www.stigas.nl/diensten/risico-inventarisatie-en-evaluatie



Kort Nieuws

Aan de slag met je loopbaan in de sector Dierhouderij

Veel werknemers weten niet precies waar hun kwaliteiten liggen. Ze willen zich graag ontwikkelen maar weten niet goed hoe en op welk gebied. Met de loopbaancheck kunnen werknemers samen met een loopbaancoach ontdekken wat hen motiveert, wat hun kwaliteiten zijn en hoe zij zich verder kunnen ontwikkelen binnen hun vakgebied. Dit levert veel voordelen op waardoor werknemers meer uit hun werk halen.



De loopbaancheck is gratis aan te vragen via de website van Colland Arbeidsmarkt. ■



Vitaliteit naar een hoger niveau tillen met de vitaliteitscan

Door stijgende werkdruk en het verhogen van de pensioenleeftijd moeten we langer doorwerken. Hierdoor is het belangrijk voor werknemers om gezond en met plezier aan het werk te blijven. Werknemers en organisaties in de bloembollengroothandel kunnen vanaf heden de gratis vitaliteitsscan aanvragen. Met deze scan krijg je inzicht in hoe vitaal je bent en tips om je vitaliteit naar een hoger niveau te tillen. Meer informatie over de vitaliteitscan is via de QR code te vinden. ■



‘Gezondheid en werkplezier staat centraal in de sector GGI’

Eind maart heeft de sector Groen, Grond en Infra (GGI) de campagne ‘Kenniss en Kracht’ gelanceerd. Het doel van de campagne is het stimuleren van de instroom van werknemers in de sector. Steeds meer bedrijven in de sector GGI hebben moeite met hun personeelsbezetting. Om die reden is het van belang dat de instroom van vmbo naar een Groen MBO op gang komt. Kennis en Kracht heeft hiervoor een lesmethode ontwikkelt om middelbare scholieren op een aansprekende manier kennis te laten maken met de sector GGI. Meer informatie over dit project is hier te vinden via de QR code. ■



Leaflet LED verlichting en gezondheidsrisico's

Het gebruik van LED in de glastuinbouw heeft een vlucht genomen. Dit leidt tot vragen over mogelijke menselijke gezondheidsrisico's bij het werken onder LED-licht. Glastuinbouw Nederland heeft in samenwerking met Stigas en andere organisaties een leaflet samengesteld met maatregelen die telers moeten nemen waardoor de risico's bij het werken onder LED's kunnen worden beheerst. Meer informatie is te vinden via de QR code. ■



Voorkom herhaling van een bedrijfsongeval met de zelfinspectie



Bij een bedrijfsongeval komt er veel op de betrokkenen af. Als bedrijf wil je dit niet nog een keer meemaken. Door het doen van een zelfinspectie naar het ongeval stimuleert de Nederlandse Arbeidsinspectie het lerend vermogen van bedrijven. Begin dit jaar is de regeling 'Gedifferentieerde aanpak ongevalsonderzoek' ingegaan.

Meer informatie is te vinden via de QR code. ■



13 juli webinar: "Is mijn pensioen-opbouw op koers?"

Donderdagavond 13 juli om 19.00 uur organiseert BPL Pensioen een webinar. Kijkers worden geïnformeerd over waar ze informatie kunnen vinden over de hoogte van hun pensioen en hoe ze kunnen bepalen of dat 'genoeg' is. Uw werknemers krijgen hierover binnenkort een uitnodiging per mail. ■



FEIT of fictie?

Tekst: Stigas | Foto: Adobe stock

Iedereen moet veilig en gezond kunnen werken. Als je werkt met internationale (flex)krachten, komen daar extra uitdagingen bij. Welke aannames over werken met internationale medewerkers zijn simpelweg een feit? En wat is fictie?

Als je puur naar het werk kijkt, spelen cultuurverschillen geen rol. Als iedereen maar weet wat hij moet doen.

Fictie. Werkculturen kunnen sterk verschillen. In Nederland wordt vaak gedecentraliseerd leidinggegeven. Dat houdt in dat managers de ervaring van teamleden meenemen in de besluitvorming en medewerkers gevraagd wordt om mee te denken. Te sterke controle ervaart men als negatief. In meer hiërarchisch ingestelde culturen, zoals de Oost-Europese, Turkse of Marokkaanse, is de besluitvorming meer centraal belegd bij de leiding. Medewerkers verwachten duidelijke instructies en aansturing. Voor een Nederlandse manager kunnen er uitdagingen ontstaan bij het werken met hiërarchisch ingestelde medewerkers. Bijvoorbeeld: ik wil graag dat ze meedenken over wat er beter kan, maar krijg geen feedback. Bedenk dan wat hierachter kan zitten. Zit het in cultuur, zitten er bepaalde motieven achter? Ga na waar jullie als bedrijf voor staan en draag dit consequent uit. Geef aan dat het niet erg is om fouten te maken en het aan te geven als je iets niet snapt. En wees duidelijk: Zo doen wij het hier.

Het uitzendbureau en het inlenende bedrijf zijn er samen verantwoordelijk voor dat internationale uitzendkrachten worden geïnformeerd over de veiligheidsrisico's.

Feit. Het uitzendbureau informeert de uitzendkracht over de risico's van het werk; het inlenende bedrijf levert de informatie hiervoor aan. Hiervoor zijn er handige arbochecklists in het Nederlands, Engels, Duits, Bulgaars, Oekraïens, Pools, Roemeens en Russisch.

Medewerkers mogen op de werkvloer gewoon hun eigen taal spreken. Daar moet je je niet mee bemoeien.

Fictie. Het toestaan van iedere taal als voertaal wordt afgeraden, omdat dit kan leiden tot miscommunicatie, met mogelijk grote gevolgen voor de veiligheid. Maak daarom afspraken over de voertaal op de werkvloer. Voorbeelden van afspraken zijn: de voertaal is alleen Nederlands, of de voertaal is Nederlands en Engels en/of Duits. Spreek af of dit ook geldt voor schriftelijke informatie en voor onderonsjes die niet direct met het werk te maken hebben.

De interne vertrouwenspersoon is er ook voor flexkrachten.

Feit. Uitzendkrachten moeten kunnen terugvallen op de vertrouwenspersoon van het uitzendbureau én op de vertrouwenspersoon van de inlener. De ervaring leert dat medewerkers het makkelijkst iemand benaderen die aanwezig is op de werkvloer en waarmee ze geen hiërarchische verhouding hebben. Kies een vertrouwenspersoon die de taal spreekt van de medewerkers en hun cultuur kent. Denk daarbij ook aan het aanstellen van een man en een vrouw. Hierdoor verlaag je de drempel om naar deze medewerker toe te stappen. ■

Meer lezen over dit onderwerp?

Download het e-book 'In 8 stappen veilig en gezonde werken met internationale (flex)medewerkers:



Arbochecklists in het Nederlands, Engels, Duits, Bulgaars, Oekraïens, Pools, Roemeens en Russisch.
www.doorzaam.nl/werksituatie/arbochecklists