

# VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

PAGINA 11

## De coronacrisis maakt veel creativiteit en saamhorigheid los bij werkgevers

Interview met minister Carola Schouten

PAGINA 20

## Veilig en gezond werken heeft een extra dimensie gekregen

PAGINA 26

## Het belang van een goede verzuimverzekering is mij wel duidelijk geworden

Interview met Hovenier Nic Smeets uit Geleen

04  
2020



Lezersonderzoek  
VanColland  
Magazine

Pagina 31

## Column

# Gezondheid en veiligheid



### **Richard Maaskant**

*Lid Raad van Commissarissen Sazas & Hoofd Ondernemershelpdesk VHG*

Het is woensdagmiddag 7 oktober, het waait en de regen klettert met veel lawaai tegen het raam van mijn kamer. Vanachter mijn bureau kijk ik naar buiten totdat een pushbericht op mijn telefoon mijn aandacht wekt. NOS Nieuws meldt dat de grens van duizend patiënten besmet met het coronavirus is doorbroken, dat 210 van hen op de intensive care (IC) liggen en zo'n 15 procent van deze IC-patiënten een of meerdere onderliggende aandoeningen heeft. Gegevens die aantonen dat het coronavirus zich weer snel verspreidt en niet alleen mensen treft met een aandoening.

#### **Ingrijpend besluit**

Niet veel later gaat mijn telefoon en krijg ik de schooldirectrice van mijn zesjarig dochtertje aan de lijn. Ik schrok, met een brok in haar keel en enige aarzeling deelt ze mij mede dat de basisschool van Vayenne per direct voor minimaal drie weken dicht gaat. Dat is besloten door nieuwe coronabesmettingen onder leerkrachten en leerlingen. Een veilige en gezonde leeromgeving voor leerkrachten en leerlingen kan, ondanks alle preventie-maatregelen, tijdelijk niet meer worden gegarandeerd. Ik ben even stil en spreek vervolgens mijn begrip uit voor dit zeer ingrijpende besluit en mijn waardering voor de daarmee genomen verantwoordelijkheid.

#### **Waakzaam**

Het bericht maakt voor mij pijnlijk duidelijk dat een veilige en gezonde werkomgeving in deze bijzondere tijd geen

vanzelfsprekendheid is. Om te voorkomen dat nog meer mensen besmet raken met het coronavirus, ernstig ziek worden of zelfs sterven, is voorzichtigheid geboden. We moeten waakzaam zijn en blijven, niet alleen voor onszelf maar ook voor elkaar.

#### **Oproep**

Werkgevers en werknemers in de agrarische en groene sectoren roep ik dan ook op om met elkaar zorg te dragen voor een veilige en gezonde werkomgeving. Dit door werkzaamheden uit te voeren volgens een actuele risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) en coronaprotocollen die van toepassing zijn. Laten we zowel tijdens als buiten werktijd opletten, want ik hoop oprecht dat een ieder gezond blijft en geen enkele werkgever, zoals de schooldirectrice, in de komende periode noodgedwongen zijn of haar bedrijf moet sluiten!

## 04 Interview met Peter Loef



## 11 Interview met minister Carola Schouten



## 08 LTO Taskforce Arbeid



## 28 Goede communicatie is juist nu het allerbelangrijkste



## Verder in dit nummer

- 2 Column Gezondheid en veiligheid
- 6 Het belangrijkste is dat werknemers zich veilig en gewaardeerd voelen
- 10 Toolboxvideo: efficiënte manier om veilig werken te bevorderen
- 15 Met pensioen! Hoe bespreek ik dat met mijn werknemer?
- 16 Hof van Holland: Huren met extra service
- 18 De financiële situatie en het pensioenakkoord
- 20 Veilig en gezond werken heeft een extra dimensie gekregen
- 22 Ongevalseanalyse
- 23 Stress, onzekerheid, verminderd werkplezier
- 24 Van werkstress naar werkplezier
- 25 Werknemers met schulden
- 26 Het belang van een goede verzuimverzekering is mij wel duidelijk geworden
- 30 Kort nieuws
- 32 Geschiedenis & Actualiteit

### 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. Heeft u vragen, ideeën of tips? Of wilt u liever de digitale versie ontvangen? Neem dan contact op met onze redactie via [redactie@colland.nl](mailto:redactie@colland.nl).

**HOOFDREDACTEUR** Marlies van Loon

**EINDREDACTEUR** Elte Palm

**REDACTIE** Kim Gerrits, Annemarie van den Hoven en Wendy Kranendonk

**VORMGEVING** Appeldoorn Vormgeving - Zoetermeer

**DRUK** Drukwerkstudio.nl - Woerden



VanColland is met de grootste zorg samengesteld.

Aan de informatie kunt u geen rechten ontleen.

VanColland is ook digitaal beschikbaar op

[www.colland.nl](http://www.colland.nl)

## *Interview met Peter Loef*

# “We doen in de sector hele mooie projecten maar niet iedereen ziet het”

*Tekst: Elte Palm (Colland)*

**Peter Loef is beleidsspecialist Arbeid bij Glastuinbouw Nederland en lid van het Sociaal Economisch Beleidsteam van LTO Nederland. Wij spraken hem over het afgelopen jaar. Welke veranderingen ziet hij op de arbeidsmarkt? De bescheidenheid binnen de sector, David Attenborough en waar het nou echt om draait in het leven.**

### **Kun je een beeld schetsen van de impact van corona op de glastuinbouwsector?**

“De afgelopen periode was er grote onzekerheid over afzet en of internationale werknemers wel konden blijven of niet. Ook heeft de sector grote klappen gehad, zoals bedrijven die food producten leveren en de sierteeltsector. Maar we hebben vooral ook een enorme veerkracht en ondernemersgeest hebben gezien bij veel werkgevers. Door het goede werkgeverschap in de sector en de goede voorlichting aan werkgevers en werknemers vanuit onze organisaties, hebben wij de sector voor een heel groot deel veilig en gezond weten te houden. Mooie voorbeelden hierin zijn het in samenwerking tussen werkgevers en werknemers ontwikkelde coronaprotocol en de coronachecklist bij de risico-inventarisatie met dank aan de enorme inzet van Stigas.”

### **Wat zijn jouw geleerde lessen uit de afgelopen periode?**

“Dat wat echt belangrijk in het leven is, namelijk gezondheid en veiligheid. Maar ook dat de werkgevers en werknemers in onze sectoren beschikken over een enorm incasservermogen, creativiteit en loyaliteit naar elkaar toe. Wat me verder opviel, was dat er in crisistijd wel degelijk snelle besluiten genomen kunnen worden en (keten)samenwerking een vanzelfsprekendheid kan zijn.”

### **Welke veranderingen zie je op de arbeidsmarkt?**

“We zien op dit moment een toenemende vergrijzing in de sector en tegelijkertijd een grote automatiseringsslag. Er heerst onder ouderen een gevoel van angst om niet mee te kunnen. Daar ligt een probleem als we hier niets mee doen. Het is jammer dat er weinig gebruik wordt gemaakt van scholingssubsidies binnen Colland Arbeidsmarkt en al helemaal door ouderen.



*“De focus ligt op grote uitdagingen in de sector terug te brengen tot eenvoudige vraagstukken.”*

We zien mede door de opkomst van automatisering, digitalisering en robotisering een toenemende vraag naar gespecialiseerde mensen. Bijvoorbeeld op het gebied van teelt, energie, HR, logistiek, techniek en biologie. Het is belangrijk om toekomstige maar ook huidige werknemers te voorzien in de juiste scholings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Zo houden we de sector gezond en interessant om in te werken.”

#### **Hoe kijk je naar de toekomst?**

“Met veel vertrouwen. Ondanks de klappen die we hebben gehad is er ontzettend veel vertrouwen in de sector als het gaat om onze toegevoegde waarde voor mens en maatschappij. We brengen met onze producten gezondheid en geluk en we dragen bij aan het oplossen van grote maatschappelijke vraagstukken zoals gezondheid en oplopende zorgkosten. Je ziet op deze thema's ook het groeiend bewustzijn in de maatschappij ontstaan.

Volgens David Attenborough is de glastuinbouwsector een lichtend voorbeeld voor de rest van wereld op het gebied van duurzaamheid en creativiteit. Dat is een mooie opsteker voor de sector. Alleen dat besef moet nog doordringen in rest van Nederland. Be good and tell is iets waar we nog k ehard aan moeten werken.”

#### **Welke ontwikkelingen of initiatieven moeten we in de gaten houden?**

“Wij hebben als Glastuinbouw Nederland een Human Capital Agenda opgesteld met een aantal duidelijke speerpunten. We zoeken daar vooral de samenwerking met andere partijen op. De focus ligt op grote uitdagingen in de sector terug te brengen tot eenvoudige vraagstukken. Een van de speerpunten is het verbeteren van imago van de sector. Met het platform Greenport NL en Groenpact gaan we daarmee aan de slag. We proberen hier zoveel mogelijk aansluiting te zoeken bij de belevingswerelden van jongeren en zij-instromers.

De glastuinbouwsector loopt wat mij betreft voorop als het gaat om duurzaamheid en innovatie, maar het grote publiek weet hier te weinig van. Dat is een gemiste kans en daarom kiezen we voor de aanval. 1 januari 2021 willen we samen met de ondernemersgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs een aanvalsplan klaar hebben.”

#### **Is de sector te bescheiden?**

“Ja. Als ik kijk naar de projecten binnen de glastuinbouw maar ook binnen agrarisch en groen breed, dan zijn wij een van de koplopers als het gaat om duurzaamheid en innovatie. De rol van Colland Arbeidsmarkt is hierbij heel belangrijk. Het fonds ondersteunt en financiert arbeidsmarktonderzoeken en projecten op het gebied van duurzame inzetbaarheid, imago, veilig en gezondheid. Maar zorgen er ook voor dat de kennis en ervaringen hierover wordt gedeeld. Op de website van Colland Arbeidsmarkt vind je nu ‘Projecten in Beeld’, een mooi overzicht van onze projecten gerangschikt naar thema's en sectoren. En om David Attenborough nogmaals aan te halen: we doen hele mooie dingen maar dat is onvoldoende zichtbaar. Er ligt dus een grote uitdaging om veel meer van onszelf te laten zien.” ■



# Het belangrijkste is dat werknemers zich veilig en gewaardeerd voelen

**Karin Hermans werkt bij Van Lipzig Tuinderijen, een familiebedrijf dat komkommers teelt sinds 2008. Zij is onder andere verantwoordelijk voor personeel en financiën. Wij vroegen haar naar de impact van het coronavirus op haar bedrijf en werknemers.**

*Tekst: Elte Palm (Colland)*

## **Is er sinds de coronacrisis veel veranderd in jullie bedrijf?**

“Gelukkig niet zoveel. De grootste bedreiging voor ons is het komkommertbontvirus dat onze planten kan aantasten. Hierdoor en ook vanwege onze certificeringen hebben we altijd al veel strenge hygiënemaatregelen. Zo is er een hygiënesluis waar werknemers doorheen moeten voor ze binnenkomen. Verder wassen en desinfecteren ze hun handen en heeft iedereen eigen bedrijfskleding die bij ons wordt gewassen.”

## **Hebben jullie nog extra maatregelen moeten nemen?**

“Ja, we hebben wel enkele kleine aanpassingen gedaan om te kunnen voldoen aan alle richtlijnen rondom het coronavirus. Bijvoorbeeld bij de sorteerruimte is een perspex scherm gekomen

tussen de twee opvoerbanden. En er mag maar één persoon aan een draaitafel inpakken zodat de anderhalve meter gewaarborgd kan worden. In de kantine hebben we de stoelen gemarkeerd met rode en groene stickers om aan te geven waar je kunt zitten en waar niet. De coronaposters van Stigas hangen op verschillende plekken in verschillende talen hangen. En we hebben de coronachecklist van Stigas, als onderdeel van de RIE, uitgevoerd.”

### En wat was de impact op jullie werknemers?

“Er heerste natuurlijk in het begin grote onzekerheid over wat er ging gebeuren. Maar we hebben onze werknemers en uitzendkrachten direct laten weten dat we ze niet laten vallen. We hebben ook goed geluisterd naar wat hen bezighield, zowel op het werk als privé. Het is voor ons heel belangrijk dat mensen zich veilig en gewaardeerd voelen. We hebben daar tijdens onze evaluatiegesprekken met de werknemers ook veel waardering voor gekregen. Door deze betrokkenheid proberen wij ons ook te onderscheiden ten opzichte van concurrenten in onze regio.”

### Heeft de coronacrisis verder nog positieve gevolgen gehad?

“De meeste internationale werknemers zochten zekerheid en bleven mede door de quarantaineplicht in eigen land, hier bij ons werken. Hierdoor ontstond minder verloop en dat had een positief effect op onze arbeidsproductiviteit. Maar om eerlijk te zijn

*“We zijn direct met onze werknemers en uitzendkrachten gaan zitten en hebben aangegeven ze niet te laten vallen.”*

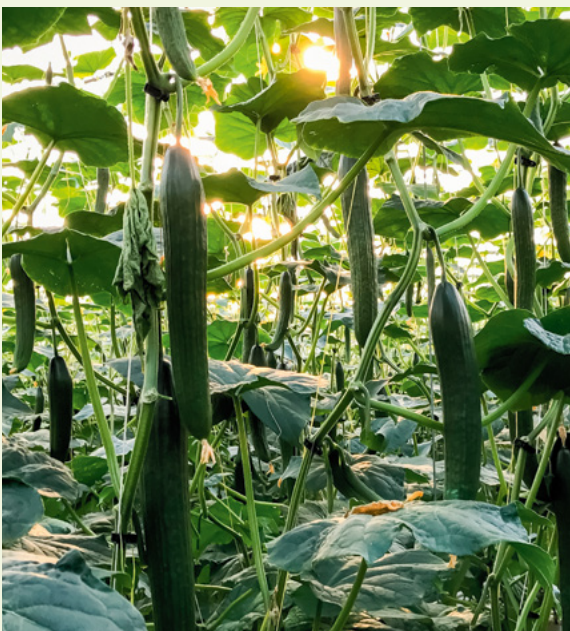
waren we ook echt blij toen ze hun eigen familie weer konden opzoeken.”

### Hoe krijgen we volgens jou de sector er weer bovenop?

“De tijd nemen om de juiste maatregelen te nemen totdat we het virus onder controle hebben. In de tussentijd is het belangrijk om door te gaan waar je mee bezig was. Voor ons is dat kwaliteit leveren en onderscheidend zijn en blijven. Voor ons is 2020 gelukkig een prima jaar geworden. Onze afnemers zijn onze komkommers blijven afnemen. De prijzen zijn wel enkele weken iets minder goed geweest, maar wij mogen niet klagen over de middenprijs dit jaar. Wij zien de toekomst met vertrouwen tegemoet.”

De Werkgeverslijn heeft een video gemaakt waarin Karin Hermans verder ingaat op wat ‘goed werkgeverschap’ voor haar inhoudt.

Ga naar [youtu.be/BXXfgUOkdI4](https://youtu.be/BXXfgUOkdI4) ■



# LTO Taskforce Arbeid

## Gezamenlijk belang om werkgevers en werknemers door de coronacrisis heen te helpen

Interview met Wim van den Boomen en Hans Koehorst

LTO Nederland heeft bij het uitbreken van het coronavirus in maart de Taskforce Arbeid opgericht. Aanleiding vormden de vele vragen van werkgevers over de gevolgen van corona, welke maatregelen genomen moesten worden en hoe daarmee om te gaan. Ook was er grote onzekerheid bij werkgevers over de beschikbaarheid van voldoende arbeidskrachten gezien de start van het seizoen. Wij vroegen Taskforce-leden Wim van den Boomen (bestuurder Goed Werkgeverschap) en Hans Koehorst (specialist sociaal economisch beleid) van LTO Nederland naar hoe zij afgelopen periode werkgevers en werknemers hebben ondersteund en hoe de sector er nu voor staat.

Tekst: Elte Palm (Colland)

### Een team van specialisten

“Het Taskforce-team bestaat uit specialisten van het Sociaaleconomisch Beleidsteam van LTO Nederland, gelieerde vaktechnische organisaties zoals Glastuinbouw Nederland, NFO, KAVB, POV, de Werkgeverslijn, regionale LTO-organisaties en LTO Arbeidskracht”, aldus Wim van den Boomen. “De taak van de Taskforce is om werkgevers te helpen met vragen en problemen als gevolg van corona. Verder hebben wij directe lijntjes met het kabinet over de te nemen maatregelen die wij vervolgens ook direct kunnen communiceren met de doelgroep.”

### Werkgevers ontzorgen

Volgens Hans Koehorst hebben werkgevers veel vragen en zorgen over hoe om te gaan met de coronamaatregelen in de bedrijven. “Werkgevers kunnen daarom met al hun vragen over corona terecht bij de Werkgeverslijn. Op de website staan bijvoorbeeld speciale pagina’s met de meest gestelde vragen over veilig reizen, wonen en werken. Ook gaan veel vragen over het toepassen van RIVM-richtlijnen. De laatste tijd komen er met name vragen over de quarantaine-maatregelen, de regels over het doorbetalen van loon bij quarantaine en hoe van de steunmaatregelen gebruik kan worden gemaakt. Daarnaast hebben we inmiddels 12 webinars georganiseerd met actuele onderwerpen.”

### Coronaprotocol

“Samen met FNV Agrarisch Groen en CNV Vakmensen hebben we met ondersteuning van Stigas het Coronaprotocol Veilig werken, reizen en wonen voor de agrarische sectoren opgesteld. Het protocol geeft werkgevers en werknemers duidelijke richtlijnen en maatwerkoplossingen voor het werken, reizen en wonen. Het protocol hanteert de arbeidshygiënische strategie. Dat wil zeggen dat allereerst een risico bij de bron moet worden aangepakt, waarna pas andere maatregelen genomen kunnen worden. In de praktijk kan dit per bedrijf of situatie verschillen. Een voorbeeld van veilig anderhalve meter uit elkaar werken kan door tafels die als de vlakken van een dambord tegen elkaar zijn geplaatst. Of aan een lopende band door het plaatsen van tussenschotten,” aldus Hans Koehorst.

### Urgentie zorgt voor verbinding

Wim van den Boomen: “In samenwerking met verschillende organisaties kun je te maken krijgen met verschillende belangen, en dat kan wel eens botsen. In de Taskforce Arbeid was juist sprake van één gemeenschappelijk belang, namelijk hoe we werkgevers en werknemers zo goed mogelijk door de crisis heen te helpen. Gezond boerenverstand en praktisch te werk gaan waren belangrijk om hierin ook concrete stappen te zetten.”





Wim van den Boomen



Hans Koehorst

Hans Koehorst: “De urgentie om werkgevers en werknemers te helpen was hoog. Dat zorgde voor een verbinding tussen alle betrokken partijen om samen de schouders er onder te zetten. Samen hebben we niet alleen het coronaprotocol ontwikkeld, maar ook een virtuele marktplaats gemaakt waar werkgevers en werkzoekenden elkaar konden vinden.”

### Arbeid blijft een grote uitdaging

“Vooral veel bedrijven in de sierteelt en foodgerelateerde sectoren hebben grote klappen gekregen. Tegen hen, maar ook tegen andere bedrijven die in zwaar weer zitten, wil ik zeggen: blijf vooral doorgaan met waar je mee bezig was en ga niet bij de pakken neerzitten. En stel jezelf de vragen: wat heb ik geleerd, wat moet ik eventueel anders doen en hoe pas ik het toe in de praktijk?”, aldus Wim van den Boomen. Volgens Hans Koehorst blijft het vinden van goed en geschoold personeel een grote uitdaging de komende jaren en moeten werkgevers daarin blijven investeren. “Het vinden van goed en geschoold personeel blijft een grote uitdaging de komende jaren en werkgevers moeten daarin blijven investeren. De coronacrisis heeft extra duidelijk gemaakt hoe belangrijk het is om een aantrekkelijke en goede werkgever te zijn. Dit geldt des te meer voor bedrijven die veel met arbeidsmigranten werken. Colland speelt hier een belangrijke rol in en biedt werkgevers en werknemers ondersteuning. Zo financiert Colland projecten van

werkgevers, zoals de Werkgeverslijn, verstrekt subsidie voor scholing en opleiding en subsidieert verschillende initiatieven om werknemers vitaal, gezond en duurzaam inzetbaar te houden. Dat is in het belang van werkgevers én werknemers in de land- en tuinbouw”, aldus Hans Koehorst.

Het Colland Fonds Arbeidsmarkt heeft een belangrijke rol gespeeld bij de financiering van het project LTO Taskforce Arbeid in het kader van de coronacrisis. De sectoren Glastuinbouw, Open Teelten, Paddenstoelen en Dierhouderij hebben financieel bijgedragen aan de gecoördineerde inzet om werkgevers en werknemers te voorzien van adequate informatie, ondersteuning en handreikingen.

Zo heeft de Taskforce Arbeid in afstemming met FNV Agrarisch en Groen en CNV Vakmensen en met hulp van Stigas het protocol Veilig werken, wonen en reizen ontwikkeld. Ook zijn meer dan tien webinars georganiseerd en is de informatievoorziening door de Werkgeverslijn land- en tuinbouw opgeschaald. In het project werken Glastuinbouw Nederland, NFO, KAVB, ZLTO, LTO Noord, LLTB, POV in samenwerking met LTO Nederland. ■

# Toolboxvideo

## Efficiënte manier om veilig werken te bevorderen

Tekst: Elte Palm (Colland)

**Cumela is de brancheorganisatie voor ruim 3000 werkgevers en 30.000 werknemers in de sector groen, grond & infra. Veilig werken staat hoog in het vaandel. Om werkgevers en werknemers hierbij te helpen heeft Cumela verschillende toolboxes ontwikkeld. Wij vroegen Corina van Zoest-Meester (beleidsmedewerker Arbo, Cumela), die verantwoordelijk is voor het maken van de toolbox, hoe dat in zijn werk gaat.**

### Wat is de toolbox?

“Iedere werkgever geeft zijn werknemers voorlichting en instructie over veilig werken. Een toolbox is een veiligheidsvoorlichting. Een korte samenvatting met tips en regels over veilig werken. In eerste instantie ging dat met een papier dat werd opgehangen of mondeling. Nu wordt ook gebruik gemaakt van digitale toolboxes, via de app Veilig vakwerk. De toolboxes zijn te vinden op onze website en in de arbocatalogus en te gebruiken via de app Veilig Vakwerk. Er zijn nu ruim honderd toolboxartikelen en vijf video’s. Elke maand komen er een nieuw artikel en een nieuwe video bij.”

### Waar moet ik concreet aan denken?

“Denk aan ‘Veilig manoeuvreren’, ‘Veilig werken met gewasbeschermingsmiddelen’ en ‘Veilig zekeren’. Het aanbod is breed en de input wordt hiervoor ingegeven door de werkgevers zelf. Cumela maakt er vervolgens een toolbox van.”

### Zie je een afname van incidenten door de toolboxes?

“Dat is lastig te zeggen. Wij vinden het belangrijk dat werkgevers en werknemers zich bewust zijn van veilig werken en daar proberen wij ons steentje aan bij te dragen. Wij zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van de risico-inventarisatie en –evaluatie (RIE) van Stigas. Hiermee kunnen bedrijven risico’s inzichtelijk krijgen en maatregelen nemen. Het draait uiteindelijk om bewustzijn en een stukje gedragsverandering. Wij hopen hiermee het aantal ongelukken in de sector te reduceren.”

### Zijn er naar aanleiding van de coronacrisis ook toolboxes gemaakt?

“Jazeker. We hebben een toolbox ‘hoe ga je als medewerker om met coronavirus’. Hierin staat een checklist hoe je verspreiding van het virus kunt voorkomen en tips om minimaal anderhalve meter uit elkaar te blijven.”

### Waar zie je nog uitdagingen?

“Wij willen voorkomen dat veilig werken een papieren verplichting wordt. Daarom zetten wij zoveel mogelijk in op bewustwording en gedragsverandering. We gebruiken hiervoor online opleidingen en de app Veilig Vakwerk waarop alle toolboxes te versturen zijn. Zo kunnen werkgevers en werknemers op efficiënte wijze zorgen voor veilig werken en een gezonde levensstijl.” ■



De Toolboxvideo's zijn een initiatief van Cumela en worden met Stigas en de vakbonden ontwikkeld. De toolboxes worden gefinancierd door Colland Arbeidsmarkt. Ga voor meer informatie naar [www.cumela.nl](http://www.cumela.nl)

A portrait of Carola Schouten, a woman with long brown hair, smiling and looking slightly to the right. She is wearing a dark blue and black patterned top with a large blue floral design. The background is a wall made of many small, square wooden planks in various shades of brown and tan.

“De coronacrisis  
maakt veel  
creativiteit en  
saamhorigheid los  
bij werkgevers”

**Interview met Carola Schouten**

(Minister van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit)

Tekst: Elte Palm (Colland) | Foto's: Rijksoverheid

**De agrarische en groene sector heeft meer dan ooit te maken met een toenemende complexe en dynamische omgeving waarin opgaven uitdagender zijn geworden. Klimaatdoelstellingen, automatisering en corona zorgen ervoor dat vraagstukken zoals veiligheid, gezondheid en klimaat op een andere manier aangepakt moeten worden. Wij vroegen minister Schouten naar welke oplossingen hiervoor nodig zijn, wat de huidige ontwikkelingen betekenen voor werkgevers en werknemers en wat de rol van Colland is om samen met de minister te werken aan een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt.**

**Waarom wilde u ooit minister van LNV worden?**

“Minister worden is niet per se iets wat ik geambieerd heb, daar word je voor gevraagd. En ik vind het een eer om deze functie uit te oefenen. Zeker op dit departement waarvan de thema’s iedereen aangaan en ook dichtbij mensen staat.”

**Wat vindt u het mooie maar ook het lastige binnen uw functie?**

“De thema’s van LNV gaan over alles wat leeft, wat ons in leven houdt en waar we van kunnen genieten. Onze voedselvoorziening, onze natuur, alles wat groeit en bloeit. Het is heel mooi om daaraan te werken. En meer dan ooit staan de onderwerpen van LNV midden in het maatschappelijke debat. Dat geeft ook spanningen, want er zijn geen oplossingen om iedereen tevreden te houden. Als minister heb je de taak om met alle belangen rekening te houden. Ik heb vanaf het begin ook gezegd: we zullen niet altijd blij met elkaar zijn. Maar ik wil iedereen altijd in de ogen kunnen blijven kijken.”

*“Samenwerken is de sleutel om te komen tot oplossingen voor onze grote uitdagingen”*

**Wat is volgens u op dit moment de grootste uitdaging binnen de agrarische en groene sector en welke oplossing is hiervoor nodig?**

“De grootste uitdaging ligt in onze opgaven voor klimaat, natuur en milieu. We willen in balans zijn met onze leefomgeving en daar wordt van alle kanten ook hard

aan gewerkt. Met Glastuinbouw Nederland werken we aan het programma Kas als Energiebron. Dat is hét innovatieprogramma dat energiebesparing en het gebruik van duurzame energie in de glastuinbouw stimuleert. Binnen het programma Duurzame Veehouderij werken we met de sectoren en ketenpartners aan een toekomstbestendige veehouderij. En met diverse partners hebben we een uitvoeringsprogramma om tot een trendbreuk te komen zodat we minder behoefte hebben aan chemische, hoog-risico gewasbeschermingsmiddelen. Samenwerken is hierin de sleutel om te komen duurzame oplossingen.”

**Hoe kijkt u aan tegen veilig en gezond werken in de sector?**

“De veiligheid en de gezondheid van mensen staat altijd op 1. Het is een zaak van ons allen. Gelukkig hebben we de inspectiediensten zoals Inspectie SZW die daar op toezien. En ook de veiligheidsregio’s hebben in deze tijd een belangrijke rol om Nederland zo gezond en veilig mogelijk te houden.”

**Voor de aanpak van Covid-19 heeft Stigas het coronaprotocol ontwikkeld. Hoe belangrijk is dit protocol voor werkgever en werknemers?**

“Het is van het grootste belang dat iedereen zich aan de RIVM-regels houdt. En dan is het heel goed om te zien dat LTO de handen ineen heeft geslagen met FNV en CNV om met Stigas tot een coronaprotocol te komen. Werkgevers en werknemers hebben behoefte aan duidelijkheid en dan is het fijn als er ook duidelijke richtlijnen zijn toegespitst op elke werksituatie.”

**Covid-19 zorgt voor een grote onzekerheid bij veel (seizoens)werknemers. In hoeverre zou een cao deze onzekerheid moeten wegnemen?**

“Een cao is zaak van de werkgevers en werknemers zelf.



*“Het is van belang dat de veiligheid en gezondheid van werknemers bij werkgevers de hoogste prioriteit heeft”*

Covid-19 zorgt voor veel onzekerheid bij werknemers. Ik vind het vooral van belang dat werkgevers in de verschillende sectoren goed voor hun mensen zorgen en veiligheid en volksgezondheid op 1 blijven houden. Het kabinet heeft pas ook het advies van het Aanjaagteam bescherming arbeidsmigranten van Emile Roemer in ontvangst genomen. Daarin staan waardevolle adviezen om de positie van arbeidsmigranten te verbeteren die veelal werkzaam zijn in de land- en tuinbouw. Die positie is nogal kwetsbaar gebleken.”

**Een ander onderwerp hoog op uw agenda is duurzame voedselproductie. Hoe zorgen we ervoor dat (lokaal) gezond voedsel voor iedereen beschikbaar en betaalbaar kan zijn?**

“Er zijn nu hele mooie initiatieven om de afstand tussen producent en consument te verkleinen. Die komen van ondernemers zelf. Als ministerie steunen we dat met de Taskforce Korte Ketens. Daarnaast

moeten we in het kader van duurzaamheid ook veel minder voedsel verspillen. Daarmee zijn we nu op de goede weg. Sommige supermarkten hebben mooie initiatieven genomen. Maar in kantines én thuis zijn er nog de nodige stappen te maken om minder voedsel te verspillen.”

**Het ministerie van LNV heeft als visie Nederland Koploper Kringlooplandbouw 2030. Waarom is kringlooplandbouw volgens u zo belangrijk en in hoeverre biedt het oplossingen voor duurzame voedselproductie?**

“De manier van produceren die we decennialang gedaan hebben, is simpelweg niet houdbaar voor de toekomst. Onze land- en tuinbouw moet in balans zijn met onze leefomgeving, we moeten beter bestand zijn tegen externe ontwikkelingen en meer gebruik maken van reststromen en andere circulaire oplossingen. Kringlooplandbouw is dé manier om de sector

## *“Creativiteit en innovatie is nodig om samen te zorgen voor een duurzame arbeidsmarkt”*

toekomstbestendig te maken. Maar dat zal niet in één kabinetsperiode geregeld zijn. Het is een zaak van lange adem om met ketenpartners duurzame oplossingen te vinden waar de boer en tuinder ook een goede boterham mee kunnen verdienen.”

### **‘Het is de tijd van doen’ is een bekende reclameslogan. Wat kunnen werkgevers en werknemers volgens u doen om zich door deze moeilijke periode heen te knokken?**

“Houd vol en houd moed zou ik willen zeggen. Het is voor zoveel mensen een zware tijd, het kabinet zet ook alles in het werk om waar dat kan werkgevers en werknemers tegemoet te komen en te steunen om deze tijd door te komen. Het is wel mooi om te zien hoe de coronacrisis veel creativiteit en saamhorigheid losmaakt bij veel ondernemers. Ik denk dat het belangrijkste is dat we allemaal naar elkaar blijven omkijken en creatieve oplossingen proberen te vinden voor wat we voor een ander kunnen betekenen. Ik was dit voorjaar ontzettend geïnspireerd door de tuinbouwsector die een deel van hun overgebleven sierteelt hebben gebruikt om eenzame ouderen een hart onder de riem te steken. Dat is heel wat waard.”

### **Wat gaat u concreet doen voor een duurzame en toekomstbestendige arbeidsmarkt en hoe zou Colland u daarbij kunnen helpen?**

“Eén van mijn prioriteiten is om te zorgen dat jonge boeren ook een toekomst in Nederland hebben. Daarbij hangt veel af van hoe we de agrarische en groene sector zo kunnen vormgeven dat het ook in balans is met onze opgaven klimaat, natuur en milieu. Daar hebben we alle inventiviteit en creativiteit voor nodig. Als overheid zorgen we voor fondsen die een flinke impuls geven aan innovatie om een duurzame arbeidsmarkt te realiseren. In mijn visie op kringlooplandbouw is een goede uitwerking voor een verdienmodel ook onontbeerlijk. Maar ik kan dat zeker niet alleen voor elkaar krijgen. Dat vraagt ook inzet van



*“Kringlooplandbouw is dé manier om de sector toekomstbestendig te maken”*

Colland en alle andere ketenpartners. Ik zou zeggen: kijk niet alleen naar de overheid maar ook naar jezelf. Elke partner in de agrarische en groene keten kan hierin zijn of haar verantwoordelijkheid nemen.”

### **Tot slot: Hoe wilt u dat de mensen terugkijken op uw ministerschap?**

“Met die vraag ben ik niet zo bezig. Ik wil vooral nu mijn best doen om alle opgaven zo goed mogelijk vorm en inhoud te geven. En dat zijn er niet weinig. Zoals gezegd, zijn er veel verschillende belangen waar ik rekening mee houd en die wil ik ook allemaal recht doen.” ■



# Met pensioen! Hoe bespreek ik dat met mijn werknemer? *Ben doet het zo.*

Tekst: BPL Pensioen

Uw werknemer denkt misschien al een tijdje na over zijn of haar pensioen. Met pensioen gaan brengt niet alleen bij werknemers, maar ook bij werkgevers een hoop vragen met zich mee. Hoe pakt u zo'n gesprek aan? Ben, 42 jaar en eigenaar van een tuinbouwbedrijf, vertelt u graag hoe hij dat deed.

"Met pensioen gaan is een proces dat op te delen is in drie stappen. Het gesprek met de werknemer, de pensioenkeuzes en het afscheid. Als werkgever biedt je pensioen aan als secundaire arbeidsvoorwaarde, dus dan wil je dat je werknemer voldoende pensioen opbouwt, maar ook dat hij of zij 'gelukkig en gezond' de eindstreep haalt. Ik moet denken aan wat goed is voor mij als werkgever, maar ook wat goed is voor mijn werknemers. Aan de slag dus!"

### **Stap 1. In gesprek met mijn werknemer**

"Ik bereid me altijd goed voor op 'het gesprek' met de werknemer. Ik raad iedereen aan om zeker ook contact op te nemen met een pensioenconsulent van BPL Pensioen. Je kunt bij hem terecht voor al je vragen over pensioen. Heel handig: hij denkt mee en kijkt voor

mij naar de mogelijkheden. Ik voel me hierdoor altijd goed voorbereid. Ik weet veel beter welke vragen ik van mijn werknemer kan verwachten. Dit geeft een zeker gevoel. Want het gaat hier wél om keuzes die gevolgen hebben voor het inkomen dat mijn werknemer later krijgt. Eventueel schuift een pensioenconsulent ook aan bij het gesprek dat je met je werknemer hebt over pensioen. Dan kunnen meteen alle vragen beantwoord worden."

### **Stap 2. De pensioenkeuzes**

"De pensioenkeuzes zijn gemaakt. Dat ging, mede namens het advies van de pensioenconsulent, makkelijker dan verwacht. We maken afspraken over overuren en vakantiedagen. Als de laatste dag van mijn werknemer bekend is, kan ik gaan plannen hoe ik de opvolger van mijn werknemer ga inwerken."

*"Ik vind het een fijn idee dat mijn werknemers ook na hun werkzame leven een goed inkomen hebben"*

### **Stap 3. Het afscheid**

"En dan is het tijd om afscheid te nemen van mijn werknemer. Het einde van een hoofdstuk. Dit is toch een bijzonder en emotioneel moment. Sommigen werken meer dan 30 jaar voor mijn bedrijf. Ik vind het een fijn idee dat mijn werknemers ook na hun werkzame leven een goed inkomen hebben. Het voelt goed dat ik daar een steentje aan bij heb kunnen dragen. Met een beetje hulp..."

Wilt u net als Ben een contactpersoon die u op weg helpt om het pensioen van uw werknemer goed te regelen? Of wilt u pensioen beter bespreekbaar maken, maar weet u niet waar u moet beginnen? Vraag een gesprek aan met een pensioenconsulent van BPL Pensioen. ■

**Een persoonlijk gesprek op locatie**  
[www.bplpensioen.nl/gesprek](http://www.bplpensioen.nl/gesprek)

**Geheel coronaproef via een videogesprek**  
[www.bplpensioen.nl/videogesprek](http://www.bplpensioen.nl/videogesprek)

## Hof van Holland: Huren met extra service

# ‘Het is hier heel prettig wonen en echt gezellig’

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: BPL Pensioen en Stebru

**Huurders verwachten tegenwoordig meer dan een kwalitatief goede woning. Ze willen een veilige woonomgeving, sociale contacten en extra service. BPL Pensioen investeert daarom meer en meer in vastgoed met extra dienstverlening. Een mooi voorbeeld hiervan is te vinden in Hilversum bij appartementencomplex Hof van Holland.**

In hartje Hilversum staat een prachtig appartementencomplex met 41 levensloopbestendige woningen en 3 luxe stadswoningen. De woningen in Hof van Holland blijken aantrekkelijk voor zowel starters als senioren. Dankzij de uitgebreide aanvullende service onder de naam +James en het smart home-systeem ontbreekt het de huurders aan niets.

### **Veiligheid, gemak en zorg aan huis**

In alles staan de wensen van de bewoners voorop in het appartementencomplex in Hilversum. Kwaliteit, veiligheid, gemak en de mogelijkheid van zorg aan huis; vier belangrijke ingrediënten van Hof van Holland. “Het is hier fantastisch wonen op een echte A-locatie”, vertelt George Deltour. Al vanaf de oplevering eind 2017 woont hij samen met zijn vrouw op de tweede verdieping van het appartementencomplex. “We hebben vanuit onze woning schitterend uitzicht op de kerk en alles is voor ons dichtbij, wel zo prettig als je op een bepaalde leeftijd komt en de mobiliteit achteruit gaat.”

Wat George Deltour vooral fijn vindt, naast de veilige woonomgeving en de extra service, zijn de goede

contacten met medebewoners. Hij is dan ook regelmatig te vinden in de gezamenlijke coffeecorner op de begane grond. “We hebben een mooie kern van actieve bewoners en een hele goede en actieve James in de persoon van Loes Visser. Loes Visser weet altijd weer interessante activiteiten en lezingen te organiseren. Zij zorgt net voor dat beetje extra en kan ons ook helpen met de elektronica in het gebouw. Dat wordt tegenwoordig allemaal zo ingewikkeld, daar kunnen we wel wat hulp en advies bij gebruiken.”

### **Scherp oog voor veiligheid**

Loes Visser heeft in Hof van Holland onder de vlag van de James Company de rol van huismeester. “Ik ben drie keer per week vier uur aanwezig om bewoners te helpen bij praktische zaken en organiseer daarnaast activiteiten zoals een kerstontbijt of een presentatie van de brandweer.” Loes Visser heeft een scherp oog voor veiligheid. Zo kwamen er op haar initiatief camera's bij de ingang, de centrale hal en het fietsenhok en trok ze bij de gemeente aan de bel over de onveilige verkeerssituatie voor het appartementencomplex.





Ook rond Covid-19 zijn extra veiligheidsmaatregelen genomen in Hof van Holland. Zo heeft Loes Visser geregeld dat stickers op de vloer de looprichting in het gebouw aangeven en worden op een scherm in de hal adviezen gegeven over de veiligheidsmaatregelen. “En we hebben we nu tijdelijk papieren handdoekjes en extra zeep op de toiletten”, aldus Loes Visser. Ze vindt het prettig dat BPL Pensioen echt inzet op veiligheid. “Samen kunnen we zorgen voor een veilige leefomgeving van onze huurders, ook in deze tijd.”

### Gezelligheid in de coffeecorner

Het meest geniet Loes Visser van haar sociaal verbindende rol vanuit haar werkplek in de coffeecorner op de begane grond. “Het is leuk werk om het de bewoners zo veel mogelijk naar de zin te maken. Ik geef regelmatig tips over leuke uitjes zoals fietstochten in de buurt en speciale exposities van musea. Daarnaast hebben we regelmatig een wijnproeverij of een andere activiteit. Vooral voor de oudere bewoners is dat fijn. Het gaat de eenzaamheid tegen.”

Loek Geijtenbeek en zijn vrouw Maria behoren nog niet tot die oudere bewoners, maar ook zij zijn zeer te spreken over de extra service in Hof van Holland. “Het is hier heel plezierig wonen en echt gezellig”, vertelt Loek Geijtenbeek. “Wij staan nog midden in het leven en gaan graag het

centrum van Hilversum in voor een hapje of een drankje of een bezoek aan een museum. Maar ook hier in de coffeecorner is het vaak gezellig. Door de sociale activiteiten leer je de andere mensen in het appartementencomplex goed kennen, dat is wel zo prettig.”



Loes Visser



George Deltour



Loek en Maria Geijtenbeek

## BPL Pensioen

# De financiële situatie en het pensioenakkoord

Tekst: BPL Pensioen

De financiële situatie van BPL Pensioen is niet goed. Daarom kondigde BPL Pensioen eerder al aan dat de pensioenpremie ook in 2021 omhoog gaat. Mogelijk moeten er andere maatregelen worden genomen.

### **Pensioenpremie BPL Pensioen omhoog in 2021**

Werknemers- en werkgeversorganisaties spraken af dat de pensioenpremie in 2020 en in 2021 omhoog gaat. Dat is belangrijk voor het herstel van onze financiële situatie.

- In 2020 is de pensioenpremie 25%.
- In 2021 gaat de pensioenpremie omhoog naar 26,4%.

Als werkgever betaalt u het grootste deel van de pensioenpremie. Uw werknemers zien op hun loonstrook hoeveel pensioenpremie u inhoudt.

Lees meer op [www.bplpensioen.nl/rekencijfers](http://www.bplpensioen.nl/rekencijfers)

### **Mogelijk minder pensioenopbouw**

Uw werknemers bouwen pensioen op over de uren die zij werken. Dit jaar is dat 1,875% van het salaris dat zij verdienen. Wettelijk gezien is dat het maximale percentage voor pensioenopbouw. Verschillende pensioenfondsen gebruiken een lager percentage. Samen met werkgevers- en werknemersorganisaties is door BPL Pensioen besloten het opbouwpercentage per 1 januari 2021 iets te verlagen. Tot nu toe bouwden uw werknemers 1,875% pensioen op over hun pensioengrondslag. Vanaf 1 januari bouwen ze 1,7% op over hun pensioengrondslag.

### **Verlaging pensioenen BPL Pensioen?**

#### **Eind december 2020 is bepalend**

Als de dekkingsgraad van BPL Pensioen eind 2020 te laag is, moeten we de pensioenen verlagen in 2021. Omdat veel pensioenfondsen in dezelfde situatie zitten, hanteert minister Koolmees van Sociale Zaken en Werkgelegenheid voor dit jaar een minimale ondergrens van 90%. Pensioenfondsen die boven die grens zitten, hoeven niet te verlagen. De minister loopt hiermee vooruit op nieuwe regels van het pensioenakkoord. Half januari verwachten we een voorlopige berekening van onze dekkingsgraad. Dan pas weten we of we de pensioenen moeten verlagen.

#### **Het pensioenakkoord: waarom nieuwe regels voor pensioen?**

Juist vanwege de moeilijkheden die veel pensioenfondsen nu ondervinden, worden nieuwe pensioenregels uitgewerkt in het pensioenakkoord. Nu kunnen de pensioenen niet altijd omhoog als het goed gaat met de economie.

### Veranderingen door het nieuwe pensioenstelsel

Een aantal onderdelen van het nieuwe pensioenstelsel ligt al vast. U kunt daar als werkgever ook mee te maken krijgen. We noemen ze kort:

- **Lumpsum op pensioendatum**  
Uw werknemers krijgen vanaf 1 januari 2022 de mogelijkheid om op pensioendatum in één keer maximaal 10% van hun totale pensioensom op te nemen (Lumpsum). Bijvoorbeeld voor een wereldreis of het afbetalen van een huis.
- **Partnerpensioen verandert**  
Vanaf 1 januari 2022 bestaat er nog maar één type partnerpensioen. Overlijdt uw werknemer vóór pensioendatum? Dan krijgt de achterblijvende partner 50% van het salaris. Overlijdt uw werknemer ná pensioendatum, dan hangt de hoogte van het partnerpensioen af van het aantal dienstjaren.
- **Pensioen beweegt mee met de economie**  
De pensioenen gaan in de toekomst meebewegen met de economie: ze gaan omlaag als het economisch minder gaat en omhoog als het economisch goed gaat. Dat geldt vooral voor de inschatting van het pensioen van werkenden. Hoe jonger je bent, hoe meer deze inschatting gaat schommelen. Het pensioen van gepensioneerden gaat zo min mogelijk schommelen, maar kan van jaar tot jaar wel veranderen.

### Welke keuzes moeten nog worden gemaakt?

Over een aantal andere onderdelen van de nieuwe pensioenregeling(en) moeten werknemers- en werkgeversorganisaties nog keuzes maken.

- collectief pensioen opbouwen of individueel
- collectief beleggen of individueel
- risico's delen of ieder voor zich
- vaste of variabele uitkering. ■

### Hoe gaat het verder?

#### • Stap 1

Het wetsvoorstel gaat naar de Tweede Kamer. Als het door de Eerste en Tweede Kamer is goedgekeurd, gaat de nieuwe pensioenwetgeving in. Naar verwachting is dat op 1 januari 2022.

#### • Stap 2

Vanaf dan maken werknemers- en werkgeversorganisaties afspraken over de overstap naar de nieuwe pensioenregeling. En de exacte pensioenregeling voor BPL Pensioen. Dat zal uiterlijk 1 januari 2024 klaar zijn.

#### • Stap 3

Pensioenfondsen zorgen er vervolgens voor dat de nieuwe pensioenregeling wordt ingevoerd. Uiterlijk 1 januari 2026 moeten pensioenfondsen klaar zijn om de nieuwe pensioenregeling in te voeren. Maar eerder kan ook.

### Financiële consequenties coronavirus

Mede door het coronavirus daalde de dekkinggraad van vrijwel alle pensioenfondsen in Nederland de afgelopen maanden. Ook die van ons.

Op [www.bplpensioen.nl/dekkinggraad](http://www.bplpensioen.nl/dekkinggraad) vindt u hier meer informatie over.

### Webinar

Begin volgend jaar organiseren wij een webinar over onze financiële situatie. We vertellen óf we de pensioenen moeten verlagen en met hoeveel. Mail nu uw vraag alvast naar [communicatie@bplpensioen.nl](mailto:communicatie@bplpensioen.nl), dan beantwoorden wij deze tijdens ons Webinar.



# Veilig en gezond werken heeft een extra dimensie gekregen

Tekst: Annemarie van den Hoven (Stigas) | Fotografie: Marcel Krijgsman

**2020 is bijna voorbij. Hoe kijken de voorzitters van Stigas terug? Een interview met Jeroen Brandenburg (FNV) en Wim van den Boomen (LTO) over gezond, veilig en met plezier werken anno nu. En een blik op de toekomst.**

**1. Als je het afgelopen jaar met één woord zou typeren - en het woord mag niet 'corona' zijn. Welk woord zou je dan kiezen?**

*Jeroen Brandenburg:* "Dan graag twee woorden: dynamisch en uitdagend."

*Wim van den Boomen:* "Ik kies voor: ongelofelijk, omdat ik me de laatste tijd echt kwaad kan maken op partijen die alleen maar lijken te kijken naar wat er niet goed gaat in de sector."

**2. De coronapandemie heeft grote invloed op hoe er wordt gewerkt in de agrarische en groene sectoren. Hoe is dit opgepakt?**

*Wim van den Boomen:* "Branche-organisaties hebben meteen hun verantwoordelijkheid genomen. Zo hebben we bij LTO de Taskforce Arbeid in het leven geroepen. Die richt zich op drie vragen: hoe houden we mensen veilig aan het werk, hoe

zorgen we ervoor dat ze veilig kunnen reizen en wonen en hoe zorgen we dat ze naar ander werk worden begeleid als hun werk wegvalt. In een vroeg stadium is onder coördinatie van Stigas een coronaprotocol voor werken, wonen en reizen opgesteld. Ook over de coronachecklist, die je kunt toevoegen aan je risico-inventarisatie en -evaluatie, ben ik heel tevreden. In de agrarische en groene

sector hebben we het geluk dat we makkelijker dan in andere sectoren afstand kunnen houden; we hebben over het algemeen de ruimte. En vergeet niet dat een aantal agrarische sectoren van huis uit al veel aandacht besteedt aan hygiëne omdat ze altijd bezig zijn met het voorkomen van planten- of dierziektes.”

*Jeroen Brandenburg:* “Stigas is als het om veilig en gezond werken gaat kenniscentrum en facilitator, een sterke partij met kennis en kunde die voor onze sector het verschil kan maken. Dat is ook wel nodig in de snelkookpan waarin we terecht zijn gekomen en met de zorgen die er leven. Bijvoorbeeld als het gaat om de situatie van arbeidsmigranten die het uitzendbureau als werkgever hebben.”

### **3. Wat valt op? In positieve zin? En wat gaat nog niet goed?**

*Wim van den Boomen:* “We leven gelukkig in een tijd dat nieuwsbrieven en sociale media iedereen snel van de laatste informatie kunnen voorzien. Ik schat dat zo'n negentig procent van de bedrijven zich netjes aan de regels houdt. Nu komt het erop aan dat zij zich aan de regels blijven houden en dat we die laatste tien procent ook meekrijgen.”

*Jeroen Brandenburg:* “Dan kom ik toch terug op de situatie van arbeidsmigranten. Zij worden ingehuurd tijdens de pieken. Als het druk is en er snel veel gedaan moet worden. Hoe zorg je ervoor dat ook zij hun werk veilig kunnen doen? Het is bekend dat arbeidsmigranten vaak minder goed voor zichzelf opkomen. Het is daarom des te belangrijker dat hun belangen worden behartigd en dat ze empowered worden. En wat mij betreft mag de Inspectie wel wat meer energie steken in de handhaving.”

### **4. In hoeverre blijf je als bestuurder in contact met je achterban?**

*Jeroen Brandenburg:* “Vakbondswerk is mensenwerk. We zijn gedwongen nieuwe kanalen aan te boren, vooral digitaal en dat gaat goed. Tegelijkertijd: als je niet langs kunt gaan, bereik je niet al je doelgroepen.”

*Wim van den Boomen:* “In gesprek zijn en blijven met ondernemers: waar lopen jullie tegenaan, wat hebben jullie nodig? Digitaal heeft ook voordelen: minder kilometers en minder stikstofuitstoot. Bij LTO spelen de ondernemersgroepen en de werkgeverslijnen een belangrijke rol; zo hou je de vinger aan de pols.”

### **5. Hoe ervaren jullie de pandemie persoonlijk?**

*Wim van den Boomen:* “Gelukkig is mijn naaste familie nog in goede gezondheid. Wat ik wel jammer vind is dat het verenigingsleven helemaal plat ligt. Dat is wel een gemis.”

*Jeroen Brandenburg:* “Toen de pandemie uitbrak zat ik in Suriname. Uiteindelijk kon ik op 27 juni terug naar Nederland vliegen. Terug in Nederland viel het me op dat alles continu tegen het licht wordt gehouden en er veel meer polarisatie rond de coronamaatregelen is. Ik denk dan: laten we samen de bittere pil slikken en doorzetten.”

### **6. Hoe kijken jullie naar gezond, veilig en met plezier werken in de agri- en groensector in 2021 en de jaren erna?**

*Jeroen Brandenburg:* “Er speelt veel: prijsdruk, PFAS, klimaatmaatregelen. Hoe zorgen we ervoor dat de transitie waarin we zitten voor iedereen een gezonde transitie wordt? Het is van groot belang dat we een helicopterview houden, en goede afspraken kunnen maken in cao-verband.”

*Wim van den Boomen:* “Onze sector is de grootste voedsel- en landbouwproducent van Europa. Waar het de komende jaren op aankomt, is goed ondernemerschap. Gezond, veilig en met plezier werken is daar onlosmakelijk mee verbonden. Maar ook een leven lang leren. Dat zorgt voor rust in het bedrijf en geeft toekomstperspectief. Ook hier is het belangrijk dat we de samenwerking zoeken, ook met bedrijven buiten de sector, waar we wel een link mee hebben. Denk aan Friesland-Campina, Bavaria en de frisdrankindustrie. Stigas speelt hierbij een belangrijke rol en komt bij steeds meer bedrijven in beeld als arbodienstverlener. De kracht van Stigas is dat preventie - het voorkomen van ongelukken en gezondheidsklachten - en verzuimbegeleiding in één hand zijn en dat ze de sector door en door kennen. Een grote groep werkgevers wil hierin, uiteraard tegen een redelijke prijs, ontzorgd worden en dat kan heel goed.”

*Jeroen Brandenburg:* “Wat ik belangrijk vind is dat we de komende tijd, samen met Stigas, een menukaart maken, waarop alle zaken staan die medewerkers faciliteren om gezond de eindstreep te halen. En die werkgevers ontzorgt met kennis en kunde. Daarnaast is er nog steeds een wereld te winnen als het gaat om de risico-inventarisatie en evaluatie, een belangrijke pijler onder elk gezond bedrijf. We hebben hier een modern digitaal instrument voor ontwikkeld. Nog lang niet alle bedrijven maken hier gebruik van en dat is zonde. Via Stigas kun je hier kosteloos gebruik van maken. En, ook werknemers hebben een verantwoordelijkheid als het gaat om veilig werken en elkaar aanspreken als het niet goed dreigt te gaan. Samen de verantwoordelijkheid dragen, daar geloof ik in.” ■



*“Een stuk bot van vijf centimeter is compleet uit mijn hand geslagen.”*

## Ongevalsanalyse

# Hand in machine bij verhelpen storing

Tekst: Annemarie van den Hoven (Stigas) | foto: Laura Douma

**John van Santvoort is een ervaren trekkermachinist. Toch gebeurt iets dat hij nooit voor mogelijk hield.**

“Ik stap ’s ochtends in de trekker met de maai-arm om bermen te gaan maaïen. Ik klap de arm uit, zet hem aan en begin. Dan zie ik vanuit mijn cabine dat de afvoervijzel van de arm op slot schiet. Dat gebeurt wel vaker. Ik stap uit en ga met mijn hand het vijzelgat in om de verstopping vrij te maken. Ik trek aan de vijzel, die komt vrij, hij draait en ik schiet met mijn hand van de vijzel tegen de draaiende klepels van de klepelbak aan. Daar kun je hout mee klepelen, dus een hand is daar niks bij...

Op de bovenkant van mijn hand zat geen vel meer, een stuk bot van vijf centimeter is compleet uit mijn hand geslagen en ik had veertien botbreuken. Inmiddels heb ik vier operaties aan

mijn hand gehad en ik heb er waarschijnlijk nog één of twee te gaan.

### Hoe kon het gebeuren?

“Je hebt twee knoppen: een om de vijzel uit te zetten en een om de klepelbak uit te zetten. Normaal zet ik die twee in dezelfde beweging uit, maar nu was ik die tweede dus vergeten. Het was al zo vaak gebeurd, het was een routine. Ik dacht dat ik het op dezelfde manier had gedaan zoals ik het altijd deed.”

### Advies

Ga je een storing verhelpen? Haal dan altijd de contactsleutel uit je trekker. Dan staat alles stil en kan je niks gebeuren. En neem de sleutel mee. Zo voorkom je dat een collega de machine per ongeluk aanzet. ■

### Leren van ongevallen

Als je ongelukken wilt voorkomen, dan helpt het als je weet wat er eerder is misgegaan. En waarom. Daarom dit jaar in elk nummer van VanColland aandacht voor het verhaal van iemand die zelf een ongeluk heeft meegemaakt.



**Benieuwd naar het hele verhaal van John van Santvoort? Bekijk het filmpje.**





Stress, onzekerheid,  
verminderd werkplezier

# Voorkom dat het uit de hand loopt

Tekst: Annemarie van den Hoven (Stigas)

**Psychosociale arbeidsbelasting. Het is een ingewikkelde term en klinkt ook wat soft. Daardoor is het misschien een lastig onderwerp. Ondertussen kunnen de gevolgen ernstig zijn. Karlijn van Leeuwen, adviseur bij Stigas, legt uit wat het precies is. En wat je eraan kunt doen.**

## **Wat valt er allemaal onder psychosociale arbeidsbelasting?**

“Psychosociale arbeidsbelasting gaat over factoren in het werk die stress veroorzaken. En dan specifiek over werkdruk, ongewenste omgangsvormen en over agressie en geweld. Bij ongewenste omgangsvormen gaat het om wat er mis kan gaan tussen collega's en tussen leidinggevenden en medewerkers. Bij agressie en geweld hebben we het over ongewenst gedrag door derden, bijvoorbeeld omstanders, klanten en opdrachtgevers.”

## **Is er ook een ander, simpeler woord voor?**

“Niet echt. Je kunt ook de term sociale onveiligheid gebruiken.”

## **Het kan zich uiten in kleine dingen. Als werkgever ben je je er niet altijd van bewust, maar mensen kunnen er veel last van hebben. Kan je een paar voorbeelden noemen?**

“Hoge eisen, gebrek aan regelruimte, maar ook steeds weer een te krappe planning, waardoor je de hele tijd achter de feiten aanloopt. Het kan allemaal leiden tot sociale onveiligheid. Werk dat eigenlijk niet bij je capaciteiten past, weinig steun van je collega's of teamleider en onzekerheid over je baan kunnen ook tot stress leiden. Of een collega die de hele tijd grapjes over je maakt onder het mom van

moet kunnen. Het kan ervoor zorgen dat je met lood in je schoenen naar je werk gaat. Je sociaal onveilig voelen kan zelfs tot ongelukken leiden. Denk aan een collega die een onveilige situatie niet durft te melden omdat hij dan weer als die zeurpiet wordt beschouwd.”

## **Wat heeft het voor invloed op je bedrijf als het op dit front niet goed loopt?**

“Op termijn kan het bij medewerkers leiden tot psychische of lichamelijke klachten. Sommige klachten treden al heel snel op, zoals een versnelde hartslag en slechter slapen. Of mensen gaan bepaalde personen of situaties vermijden. Het heeft een grote impact op de motivatie en het werkplezier. Uiteindelijk kan psychosociale arbeidsbelasting tot verminderde productiviteit en zelfs tot uitval leiden. Bij harde veiligheid, zoals het omgaan met machines en werken op hoogte, staan we regelmatig stil. Maar ook de sociale veiligheid verdient aandacht. Veiligheid is afhankelijk van menselijk handelen. Wanneer iemand niet lekker in zijn vel zit of onvoldoende scherp is, is een ongeluk zo gebeurd.”

## **Hoe voorkom je dat dit in jouw bedrijf gebeurt?**

“Heb oog voor de sociale en menselijke kant van het werk. En maak het onderwerp bespreekbaar. Dat doe je - heel simpel - door je medewerkers de ruimte te geven voor een open en eerlijk gesprek. Oprechte interesse en een luisterend oor doen al heel veel. Zorg daarnaast dat je de basis op orde hebt: een vertrouwenspersoon, een klachtenregeling en huisregels voor collega's en derden. Ten slotte heb je als werkgever een voorbeeldfunctie. Wees duidelijk in wat je wel en niet tolereert. Vind je het lastig om het gesprek hierover aan te gaan? Schakel dan iemand in die je hierbij kan helpen.” ■

## **ADVIES NODIG?**

Neem contact op met je Stigasadviseur via  
085 - 044 07 00, optie 1 of mail: [info@stigas.nl](mailto:info@stigas.nl)

# Van werkstress naar werkplezier

## Omgaan met druk van buitenaf

Tekst: Marlies Kamps (Stigas) | Illustratie: Verf en de buuf

**Er zullen altijd zaken zijn die stress kunnen veroorzaken. Daarom is belangrijk te onderzoeken hoe jij zelf beter met stressvolle situaties om kunt gaan. Wat werkt voor jou?**

### Geestelijk

#### Twee minuten nietsdoen

'Even helemaal niets doen' is een goede manier om je hoofd tot rust te brengen. Dus ook geen kopje koffie, krantje of Facebook.

#### Gun jezelf het gevoel dat je iets hebt bereikt

Geef jezelf duidelijke grenzen. Stel bijvoorbeeld één belangrijke taak centraal en beloon jezelf als deze af is.

#### Geef jezelf schouderklopjes

Vaak kijken we alleen naar de dingen die niet goed gaan. Sta eens stil bij wat wel goed gaat. Op je werk en privé. Benoem bijvoorbeeld elke dag drie dingen die je goed hebt gedaan.

#### Hou een stressdagboek bij

Hierdoor krijg je beter in beeld wat jou stress geeft en hoe jij daarop reageert. Schrijf op:

- 1) Wat gebeurt er?
- 2) Hoe voel je je (emoties, gedachten, lichaam)?
- 3) Wat doe je?
- 4) Hoe succesvol is dat – op een schaal van 1 tot 10?
- 5) Wat heb je hiervan geleerd/Hoe zou je het een volgende keer doen?

### Lichamelijk

#### Ontspan bewust

Bijvoorbeeld door tijd te besteden aan een hobby of een huisdier. Of door te spelen met de (klein)kinderen.

#### Gebruik je ademhaling

Door regelmatig een ademhalingsoefening te doen, zul je merken dat je invloed krijgt op je gevoelens van stress.

#### Beweeg elke dag minimaal een half uur

Dit verbetert de doorbloeding van je hersenen. En het gelukshormoon endorfine wordt aangemaakt.

#### Eet minder stressbevorderende voeding

Stress schreeuwt om suiker, cafeïne, tabak en alcohol. Maar deze verhogen het stresshormoon cortisol en verminderen je weerstand. Matig door gezondere alternatieven te eten en te drinken.

#### Slaap is een hoofdzaak

Wie tussen de 7 en 9 uur per nacht slaapt, piekert minder, heeft meer zelfvertrouwen en daardoor minder stress.

Moeite met slapen? Drink 's avonds geen koffie of andere drankjes met cafeïne of veel suiker. Kijk het laatste uur voordat je naar bed gaat geen tv en laat de smartphone en tablet met rust.

#### Drink water

Een lichte uitdroging heeft al een negatief effect op de werking van je hersen. Het stresshormoon cortisol wordt hierdoor aangemaakt. Je kunt dit gemakkelijk voorkomen door 's morgens meteen bij het opstaan twee glazen water te drinken en dit ook voor het slapen te doen. ■



- 5 seconden inademen
- 5 seconden uitademen
- Doe dit 6 keer.
- Je polsslag daalt hierdoor en je zult voelen dat het gevoel van gejaagdheid minder wordt.



# Werknemers met schulden: zo beperkt u de risico's

Tekst: Kim Gerrits (Szasz)

Iedereen kan iets meemaken dat zijn of haar leven op z'n kop zet en daardoor financieel in de problemen komen. Bijvoorbeeld echtscheiding, ziekte, een verslaving of verkeerde keuzes in het verleden. Door de coronacrisis hebben nog meer mensen problematische schulden. Schulden van uw werknemers kunnen grote gevolgen hebben voor henzelf én voor uw bedrijf. Uit onderzoek blijkt dat ruim 60% van de werkgevers werknemers met schulden in dienst heeft. Grote kans dus dat dit ook voor uw bedrijf geldt. Onderneem daarom actie om schulden onder uw werknemers te voorkomen of te beperken.

## De gevolgen van schulden

Schuldenproblematiek zorgt vaak voor mentale, lichamelijke en sociale problemen. Dit kan uiteindelijk zorgen voor verminderde prestaties op het werk. Hierdoor neemt de kans op fouten en ongelukken toe. Door afnemende prestaties kunnen uw klanten ontevreden worden, maar ook collega's hebben last van de situatie. Zij moeten beter opletten, fouten herstellen en extra werk verzetten. Ook zijn collega's met schulden gemiddeld 7 extra werkdagen ziek per jaar. Al met al kost een werknemer met schulden u gemiddeld 13.000 euro per jaar.

## Oplossingen en tips

Uw werknemers actief helpen om hun geldproblemen op te lossen kan dus veel opleveren. Het is belangrijk dat u als werkgever de financiële problemen van uw werknemers op tijd ontdekt, bespreekbaar maakt en oplost. Enkele praktische oplossingen en tips:

### 1. Wees er op tijd bij, let op signalen

Vraagt een werknemer vaak om overwerk of wil hij of zij het loon eerder ontvangen? Wees alert. Ook als iemand zich vaak ziek meldt, stressgevoeliger is of (meer) concentratieproblemen heeft.

### 2. Ga in gesprek

Ga in gesprek met uw werknemer als u vermoedt dat hij of zij geldzorgen heeft. Uw werknemer kan ook met iemand anders praten zoals een vertrouwenspersoon.

### 3. Help werknemers grip te krijgen op hun situatie

Maak uw werknemer alert op online hulp zoals de website 'Zelf je schulden regelen' (met handig stappenplan voor uw werknemer en voorbeeldbrieven voor betalingsregelingen), Nibud, Geldfit, NSR (Nederlandse Schuldhulprouwe) en websites van gemeenten.

### 4. Bied professionele hulp aan

Als de financiële problemen (te) groot zijn, is professionele hulp nodig. Zo hebben werknemers via hun gemeente recht op gratis schuldhulpverlening. Ook kunt u een budgetcoach inschakelen of uw werknemers Nibud-cursussen aanbieden waarin ze beter leren omgaan met geld.

### 5. Leg vast hoe u omgaat met werknemers met geldproblemen

Het is goed om vast te leggen hoe u in uw organisatie omgaat met geldproblemen en om dit breed te delen in uw bedrijf: als er een sfeer van openheid en vertrouwen is, durven uw werknemers financiële problemen ook (eerder) te melden. ■



#### Meer weten?

Lees voor meer over de impact van schulden, de oorzaken, de gevolgen (zoals loonbeslag door een deurwaarder) en aanvullende tips voor werkgevers in onze whitepaper

'Medewerkers met schulden'. Scan met uw mobiele telefoon de QR-code voor de whitepaper.

# “Het belang van een goede verzuimverzekering is mij wel duidelijk geworden”

*Tekst: Ank van Lier (namens Sazas)*

Hovenier Nic Smeets (65) uit Geleen was 28 jaar klant bij Sazas. In die jaren kreeg hij, net als veel andere ondernemers, te maken met verzuim. Toch heeft hij dit nooit als een groot probleem ervaren. “Ik had de zaakjes goed op orde. Bovendien verliep de samenwerking met Sazas altijd naar volle tevredenheid. Dat maakte het hele proces een stuk aangenamer. Het is mij dan ook wel duidelijk geworden waarom het belangrijk is om goed verzekerd te zijn.”

Ondernemer Nic Smeets stond 35 jaar lang aan het roer van Smeets Hoveniersbedrijf. Totdat hij het werk na een nekhernia en twee schouderoperaties fysiek niet meer aankon. Omdat Nic Smeets graag wilde doorgaan met het ontwerpen, koos hij er in 2017 voor om zich volledig te richten op het digitaal ontwerpen van tuinen op een iPad. “Toen ik stopte met het fysieke werk en afscheid nam van mijn werknemers, heb ik me het digitaal ontwerpen meester gemaakt. Zo ontstond Tuindigitaal”, zegt Nic Smeets. Inmiddels maakt de hovenier met veel enthousiasme zo'n vier tot vijf digitale tuinontwerpen per maand. “Op deze manier houd ik het nog wel tien jaar vol.”

## **Ommezwaai**

De ommezwaai naar het digitale werken ging niet van vandaag op morgen. Omdat Nic Smeets voorzag dat het zware werk hem een keer zou opbreken, ging hij al op z'n 62e met zijn twee werknemers om tafel om hun wensen te inventariseren. Uiteindelijk vertrok één van de werknemers naar een collega-hovenier. Ook de andere werknemer stond op het punt om naar een ander bedrijf te gaan. Totdat hij na meer dan

dertig jaar trouwe dienst knieproblemen kreeg en niet naar de nieuwe werkgever 'kon gaan'. “En dan wordt ineens duidelijk hoe belangrijk het is dat je goed verzekerd bent.”

## **Nieuwste machines**

Het belang van een goede verzuimverzekering neemt volgens Nic Smeets niet weg dat je ook als werkgever veel kunt doen om verzuim te voorkomen. Iets wat hij zelf ook altijd ter harte heeft genomen. “Ik schafte altijd de nieuwste machines aan om het werk zo licht mogelijk te maken. Zo kocht ik twintig jaar geleden al een elektrische kruiwagen, waarmee je 400 kilo kon vervoeren. Daar kon je fluitend een berg mee oprijden.”

Daarnaast beschikte hij over een graafmachine, accumachines en goede bedrijfsbussen en aanhangers. Bovendien mocht er in de bussen en tijdens het werk niet worden gerookt en lette Nic Smeets goed op of de veiligheidseisen werden nageleefd. “Dat heeft zich zeker uitbetaald.”

## **Beperkt verzuim**

Maar ook op andere vlakken was de ondernemer

*“Ik gaf mijn werknemers vier weken zomervakantie en ook rust in het weekend. Je hebt uiteindelijk op lange termijn veel meer aan uitgeruste werknemers.”*

goed voor z'n werknemers. Hij nam ze bijvoorbeeld mee naar beurzen en gaf ze standaard vier weken zomervakantie. “Zodat niet alleen ikzelf maar ook mijn werknemers even goed tot rust konden komen.” Daarnaast gunde Nic Smeets zijn werknemers in het weekend rust, zodat ze de week erna weer met frisse moed aan de slag konden gaan. “Op de lange termijn heb je daar veel meer aan.”

Kortom: Nic Smeets investeerde altijd volop in zijn mensen. “Samen met Sazas heeft dat ervoor gezorgd dat ik altijd op een prettige manier heb kunnen werken en mijn verzuim binnen de perken heb weten te houden. En daar kijk ik nog altijd met een goed gevoel op terug.”

#### **Volle tevredenheid**

Vanwege de ziekte van zijn werknemer had Nic Smeets jarenlang regelmatig met Sazas te maken. Dat contact verliep naar volle tevredenheid. “De werknemers die ik sprak waren altijd vriendelijk, correct en behulpzaam. Alles was goed gecoördineerd en ze waren flexibel. Daarnaast zijn de lijntjes kort; je hebt snel iemand aan de lijn die weet van de hoed en de rand. Ook de samen-

werking met hun partners verliep vlekkeloos. Sazas is echt een verzekeraar waar je op kunt bouwen.”

Uiteindelijk was Nic Smeets maar liefst 28 jaar verzekerd bij Sazas. In al die jaren had hij nooit de behoefte om over te stappen naar een andere verzekeraar. Dat dit een goede keuze was, werd volgens hem nog eens bevestigd toen hij zich een paar maanden geleden uitschreef. “Twee dagen later ontvingen we een bos bloemen van Sazas, om ons te bedanken voor de jarenlange prettige samenwerking. Daar stonden mijn vrouw en ik wel even van te kijken. Het zijn de kleine dingen die het ‘m doen.”

#### **Goede verzekering**

Terugkijkend ziet Nic Smeets zeker het belang van een goede verzuimverzekering. Hoewel hij goede, gemotiveerde werknemers in dienst had die over het algemeen niet langer dan een week-je per jaar afwezig waren, heeft hij ook ervaren dat dingen snel kunnen veranderen. Hij raadt andere ondernemers dan ook aan om zich goed te verzekeren. “Natuurlijk kost verzekeren geld. Maar je kunt er veel ellende mee voorkomen.” ■

# ‘Goede communicatie is juist nu het allerbelangrijkste’

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas)

Verzuim is in deze coronatijden een belangrijk onderwerp. Zeker ook voor Ter Laak Orchids in Wateringen. In 2018 sprak Sazas al met HR-adviseur Esther Hokke over het verzuim binnen het bedrijf, dat al jarenlang verzekerd is bij Sazas. De coronacrisis brengt nieuwe uitdagingen met zich mee. De hoogste tijd voor een update.



Het zijn momenteel uitdagende tijden voor veel bedrijven. Ook voor Ter Laak Orchids in Wateringen, waar ze op 17,5 hectare groot- en kleinbloemige orchideeën kweken voor tuincentra en bloemisten in heel Europa. “Het verzuim bij het familiebedrijf, waar zo’n 250 mensen werken, is relatief laag”, zo vertelt HR-adviseur Esther Hokke. Dat geldt zowel voor de vaste medewerkers als voor de uitzendkrachten, veelal arbeidsmigranten uit Polen. Momenteel heeft het bedrijf te maken met twee langdurig zieken. “Ondanks dat we er in beide gevallen niet zoveel aan kunnen doen, heeft dit natuurlijk wel invloed op de verzuimcijfers”, geeft Esther Hokke aan.

## **Aansluiting behouden**

Ter Laak doet er alles aan om het verzuim binnen de perken te houden. Zo probeert het bedrijf goed in gesprek te blijven met haar medewerkers. De bedrijfsleiders spelen daarin een centrale rol. “Doordat ze veel contact hebben met de medewerkers, weten ze wat er speelt en kunnen ze problemen vroegtijdig signaleren. Die korte lijnen zijn heel belangrijk om de aansluiting met de medewerkers te behouden. Bovendien moeten medewerkers zich persoonlijk ziekmelden bij de betreffende manager en hem of haar op de hoogte houden.” Maar ook door middel van teamoverleg en verzuimgesprekken houdt Ter Laak de vinger aan de pols. “We gaan in gesprek met mensen die frequent verzuimen. We proberen ze ook echt

te helpen en ervoor te zorgen dat ze op een goede manier aan het werk kunnen blijven. Heeft iemand bijvoorbeeld een aangepaste stoel nodig of te maken met financiële problemen? Dan gaan we op zoek naar een oplossing.”

## **Goede voorzieningen**

Ook de werkomstandigheden dragen er volgens Esther Hokke aan bij dat de verzuimcijfers redelijk laag zijn. “Het werk is schoon en niet heel zwaar. Bovendien zijn de voorzieningen goed en houden we alles zo goed mogelijk fris en schoon. Via het uitzendbureau horen we regelmatig dat mensen graag bij Ter Laak willen werken.” Wat daarbij ook meespeelt, is dat de orchideeënkweker de taken zoveel mogelijk probeert te rouleren. Dit betekent dat medewerkers iedere week drie tot vier verschillende taken uitvoeren. Bijvoorbeeld

*“Via het uitzendbureau horen we regelmatig dat mensen graag bij Ter Laak willen werken.”*



### Samenwerking met Sazas: 'De zaken lopen gewoon goed'

Om alles rondom het verzuim soepel te laten verlopen, doet Ter Laak al jarenlang zaken met Sazas. "Eigenlijk hebben we niet eens veel contact met Sazas; de zaken lopen gewoon goed", zegt Esther Hokke. "Zo kunnen we het verzuim eenvoudig digitaal melden en de uitkering voor de langdurig zieken verloopt goed. Ook biedt de website van Sazas goede en duidelijke informatie en organiseren ze leuke en informatieve klantendagen."

stokken, planten rapen en inpakken. "Hierdoor zijn ze niet alleen breed inzetbaar, maar wordt het werk ook minder belastend en afwisselender, en daarmee leuker."

#### Extra maatregelen

Ter Laak heeft diverse maatregelen genomen om het coronavirus zoveel mogelijk buiten de deur te houden. Zo moeten de medewerkers niet alleen hun handen ontsmetten en 1,5 meter afstand houden, maar zijn er ook vaste looplijnen, verschillende start- en pauzetijden, is er extra ruimte gecreëerd in de kantine en zijn de werkstations afgescheiden door plexiglas. Daarnaast zijn de medewerkers sinds 19 oktober verplicht om mondkapjes te dragen als ze zich door het bedrijf verplaatsen. Bijvoorbeeld als ze naar de wc of kantine lopen. Om het werk zoveel mogelijk door te laten gaan, overweegt Ter Laak om

snelsten af te nemen. "Nu moeten mensen met klachten thuisblijven en zich eerst laten testen. Dan ben je zo een dag of vier verder", weet Esther Hokke. Het bedrijf onderzoekt nog welke test het meest geschikt is en wie deze moet afnemen. "We zien dat andere bedrijven partners of familieleden inschakelen die in de zorg werken. Misschien gaan we dat hier ook doen."

#### Goede communicatie

Het opvolgen van de regels blijft volgens Esther Hokke de grootste uitdaging. Het is zaak dat medewerkers zich niet alleen op het werk, maar ook thuis aan de regels houden. Nauw contact met de medewerkers is daarbij van groot belang. "Je moet weten wat er bij de mensen speelt. Bovendien moet je ze blijven informeren. Goede communicatie is juist nu het allerbelangrijkste." Hokke vertelt dat het bedrijf begin dit

jaar dagelijks een nieuwsbrief stuurde. Inmiddels gebeurt dat niet meer iedere dag, maar de medewerkers worden wel regelmatig geïnformeerd over nieuwe coronamaatregelen. De nieuwsbrieven worden daarbij ook in het Pools vertaald. "Veel Poolse medewerkers kijken Poolse televisie, maar in Polen gelden andere maatregelen dan hier. Het is dus belangrijk om ook hen goed te informeren."

Daarnaast begint het bedrijf iedere dag met een 'dagstart', waarbij de belangrijkste coronaregels nog even de revue passeren. Een moment waarop de bedrijfsleiding ook kan signaleren of iemand bijvoorbeeld een snotneus of andere klachten heeft. "Ondanks alle maatregelen hebben we wel mensen met klachten gehad, maar die hebben in die periode thuisgewerkt. Tot nu toe houden we de zaken dus redelijk goed onder controle." ■

# Kort Nieuws



## Zo houdt u uw oudere medewerker duurzaam inzetbaar

**De afgelopen tijd is de AOW- en pensioenleeftijd behoorlijk gestegen. Voor veel mensen betekent dit dat ze langer moeten doorwerken. Natuurlijk het liefst op een energieke, gemotiveerde manier. Helaas is dat niet voor iedereen weggelegd. Sazas geeft een paar tips.**

- Bied ook oudere medewerkers scholing aan. Ook oudere medewerkers willen het gevoel hebben dat ze gewaardeerd worden en dat het bedrijf iets van ze verwacht.
- Een stapje terug doen in het werk is een logische manier om het werk op oudere leeftijd vol te houden. Bijvoorbeeld het doorschuiven naar een andere, minder fysiek intensieve functie binnen uw bedrijf.
- Korter werken kan helpen om de inzetbaarheid van oudere medewerkers te vergroten en verzuim te voorkomen. De seniorenregeling kan hiervoor een oplossing zijn.
- Betrokkenheid van medewerkers is één van de succesfactoren van organisaties. Uit onderzoek blijkt dat betrokken medewerkers productiever zijn en minder verzuimen.
- Een gezonde medewerker is vitaler en daardoor duurzamer inzetbaar. Neem daarom initiatieven om de gezondheid en een gezonde leefstijl te bevorderen.

Bedrijven die investeren in vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zien daarvan vrijwel direct het resultaat. Het (psychisch) verzuim daalt en medewerkers worden productiever en innovatiever. Bovendien wordt het makkelijker om jong talent te werven en te binden aan de organisatie. Uw beleid voor duurzame inzetbaarheid moet dus al beginnen bij uw jonge medewerkers. ■



## 'Groeien door Groen' moet imago van hoveniers en de sector verbeteren

Op maandag 9 november is de imagocampagne Groeien door Groen gestart. Het doel van de campagne is om het imago van de hoveniers en de sector te verbeteren. En om de instroom vanuit het MBO en HBO te bevorderen. Door het stijgende aantal vacatures is het belangrijk om te voorzien in voldoende en goed opgeleide medewerkers. Zelfs in tijden van corona blijft de vraag naar medewerkers onverminderd hoog. Hierbij speelt het imago van de hovenierssector in belangrijke mate mee. De campagne is een initiatief van sociale partners Branchevereniging VHG, FNV Agrarisch Groen en CNV Vakmensen.

Meer informatie over Groeien door Groen vindt u op [www.groeiendoorgroen.nl](http://www.groeiendoorgroen.nl) ■

## Gratis whitepaper over werkstress

Stress is beroepsziekte nummer één. Meer dan een miljoen werkende mensen heeft jaarlijks last van een burn-out of andere psychische klachten die terug te voeren



zijn op het werk. Het coronavirus, en alle onzekerheden die het met zich meebrengt, helpt dit jaar ook niet bepaald mee. Reden genoeg dus om stressklachten bij uw werknemers te (h)erkennen en er alles aan te doen om deze te voorkomen. Verzuimspecialist Sazas deelt daarom een gratis whitepaper met u. Scan de QR-code met uw mobiele telefoon om de whitepaper te downloaden. ■



## Bent u op de hoogte van de regels rondom geboorteverlof?

Het opbouwen van pensioen tijdens geboorteverlof is automatisch geregeld. Sinds 1 juli 2020 kan een partner aanvullend geboorteverlof opnemen. Tijdens dit aanvullend geboorteverlof betaalt u geen salaris, maar krijgt uw werknemer een uitkering van het UWV. Uw werknemer bouwt in die periode niet automatisch pensioen op.

Lees hoe u ervoor zorgt dat de pensioenopbouw wel doorgaat op:

[www.bplpensioen.nl/nieuws/geboorteverlof](http://www.bplpensioen.nl/nieuws/geboorteverlof) ■

## Lezersonderzoek VanColland Magazine

Beste lezer,

VanColland is het magazine dat u informeert over de ontwikkelingen in de agrarische en groene sector. Het magazine komt vier keer per jaar uit en wordt verspreid onder circa 16.000 werkgevers.

Omdat we benieuwd zijn naar uw mening over ons magazine willen wij u vragen mee te werken aan een lezersonderzoek. De vragen treft u aan via onderstaande link of scan de QR code hiernaast. Het beantwoorden van de vragen kost ongeveer 2 minuten. De resultaten worden anoniem verwerkt.

[www.colland.nl/vancolland-magazine](http://www.colland.nl/vancolland-magazine)

Met de uitkomsten van dit onderzoek kunnen we het magazine nog beter op uw informatiebehoefte afstemmen.

Alvast hartelijk dank voor uw medewerking! ■



## Snij- en knelgevaar: Van bietensnijder en aftaktussenas



Door Christ Essens, relatiebeheerder arbeidsmarkt

**Als je naar 100 jaar ervaringen met ongevallen in de agrarische en groene sectoren kijkt, valt je wat op. Een deel van de problemen is inmiddels opgelost. Gevaarlijke situaties zijn er echter nog steeds. Als de geschiedenis ons één ding leert dan is dat dat de mens zowel de sleutel tot de oplossing in handen heeft als een deel van het probleem is.**

### Effe snel, of toch maar liever niet?

In 1933 schrijft de Arbeidsinspectie: "Vele ongevallen kwamen voor bij de met handkracht bewogen snijmachines voor voederbieten enz. De verkeerde gewoonte, om het laatste gedeelte der bieten met de hand aan te duwen, kostte menigeen een klein of groter deel van één of meer vingers". De inspectie doet diverse aanbevelingen maar 20 jaar later bestaat het probleem nog steeds. Daarom wordt een tekening tekening gepubliceerd om het probleem aan te kaarten." Bietensnijders zijn er niet meer, dus dat probleem is opgelost. De mens is er echter nog steeds. In de campagne Veilig op 1 van sociale partners en Stigas is de vraag "Effe snel, of toch maar liever niet" daarom nog steeds een belangrijke vraag.

### Nieuwe werkwijze, nieuwe gevaren:

#### Trekker en aftak(tussen)as

Na de tweede wereldoorlog werden trekpaarden vervangen door trekkers. De Arbeidsinspectie klaagde in 1950 dat bestuurders onvoldoende op de hoogte zijn van de mogelijke gevaren. Pedalen en de aftakas waren bovendien vaak onvoldoende veilig. Tegenwoordig kunnen we ons dat niet meer voorstellen. Aanpassingen en verbeteringen zijn van alle tijden: In 2018 organiseerde Stigas daarom een heuse challenge voor een innovatieve oplossing voor de kwetsbare beschermhoes om de aftakas.

### Werk veilig bij 5 x ja!

Veilig werken begint bij jezelf. Je staat er echter niet alleen voor. De arbocatalogus, filmpjes en toolbox meetings helpen bij je veiligheidsbewustzijn. Gebruik ook eens het kaartje "WERK VEILIG BIJ 5xJA!"

### Meer weten of zelf aan de slag?

Wil je aan de slag met veiligheid op jouw bedrijf? Kijk dan op de website van "Veilig op 1" [www.zeroaccidents2020.nl](http://www.zeroaccidents2020.nl) of in de arbocatogus [www.stigas.nl/agroarbo](http://www.stigas.nl/agroarbo) ■

