

VanColland



Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

thema **Weerbaarheid en veerkracht**
nr3 - September 2026



**Investeren in
veerkracht helpt
verzuim voorkomen**

**Samen veilig werken
in een internationaal
team**

**Een persoonlijke aanpak
in aanloop naar pensioen**

Interview met Nathalie Hondius
(LandschappenNL)

**Samen sterker in de
agrarische en groene sector**

Interview met Laura Roebroek (Groenpact)



Gideon van Aalst ↑

*Teamcoördinator
Klantenservice en
Verkoop bij Sazas*

Column

Maak weerbaarheid en veerkracht bespreekbaar

Als Teamcoördinator Klantenservice en Verkoop wil ik mijn medewerkers helpen om sterk en veerkrachtig te blijven. Met elkaar praten, een veilige cultuur, open houding en een goede teamspirit spelen daarin een belangrijke rol. Ik vind het belangrijk dat mijn medewerkers zich gehoord en gesteund voelen. Daarom probeer ik altijd een luisterend oor te bieden, toon ik interesse en laat ik merken dat we er voor elkaar zijn. Ook is er ruimte om fouten te bespreken en ervan te leren. Doordat ik zelf heel open ben, voelen medewerkers zich ook vrij om te vertellen wat hen bezighoudt. Ze geven op tijd aan als hen iets dwarszit of als de balans tussen werk en privé niet goed is. Daarnaast ga ik regelmatig iets sportiefs doen met een medewerker van mijn team. Dan hoor je wat iemand bezighoudt en bouw je echt een band op. Dat draagt bij aan een sfeer en cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om dingen te bespreken.

Ik merk dat deze inzet loont. Het verzuim op mijn afdeling is laag en medewerkers geven aan dat ze met plezier naar hun werk gaan. Natuurlijk kun je niet voorkomen dat iemand ziek wordt. Maar ik geloof dat weerbare medewerkers eerder aan de bel trekken als de werkdruk te hoog wordt of als er privé iets speelt. Daardoor kun je samen op tijd naar een oplossing zoeken, voordat de problemen groter worden en iemand voor langere tijd uitvalt. Ik zie ook dat medewerkers na een tegenslag vaak sneller hun balans terugvinden. Ze weten dat ze er niet alleen voor staan en durven het gesprek aan te gaan als dat nodig is. Daardoor voelen ze zich beter. Het zorgt ook voor een goede samenwerking en helpt om mooie resultaten te behalen. Die positieve effecten zie je uiteindelijk ook terug in de dienstverlening aan klanten. Medewerkers hebben meer energie, maken betere keuzes en helpen klanten met meer aandacht en betrokkenheid.

Daarom: ben je werkgever of leidinggevende? Investeer dan gericht in de weerbaarheid en veerkracht van je mensen. Dat levert veel op. Geef hierbij zelf het goede voorbeeld en maak het onderwerp bespreekbaar. Vraag je medewerkers wat ze graag anders zouden zien en wat ze daarvoor nodig hebben. Dat helpt jou, de medewerker én jouw organisatie verder. ■

Verder in dit nummer

- 08** Vragen over pensioen?
Laat BPL Pensioen helpen
- 12** Veerkracht begint niet bij
doorzetten, maar bij accepteren
- 18** Jongeren behouden vraagt
meer dan vakkennis
- 20** Bliksemstage laat jongeren
kennismaken met de sector
- 22** Kort Nieuws
- 24** In de spotlight



04

Investeren in veerkracht helpt
verzuim voorkomen



10

Een persoonlijke aanpak in aanloop
naar pensioen



14

Samen veilig werken in een
internationaal team



16

Interview met Laura Roebroek
(Groenpact)

COLOFON

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

HOOFDREDACTEUR Elte Palm

REDACTIE Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)
Annemarie van den Hoven (Stigas), Alexandra Geers
(Szas) en Wendy Kranendonk (BPL Pensioen)

VORMGEVING Appeldoorn Vormgeving - Zoetermeer

DRUK AgriPers BV - Zwolle



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

www.colland.nl

Szas helpt medewerkers om beter om te gaan met moeilijke situaties

‘Investeren in veerkracht helpt verzuim voorkomen’

Tekst: Szas | Fotografie: Szas, Unsplash

Hoe blijf je sterk als het leven tegenzit? Szas helpt medewerkers daar al twee jaar bij met een workshop over veerkracht. Deelnemers leren hoe ze rust kunnen nemen en nieuwe energie kunnen krijgen. Zo kunnen ze beter omgaan met moeilijke situaties. De aanpak heeft resultaat: medewerkers trekken eerder aan de bel als het niet goed met hen gaat en melden zich minder vaak onverwacht ziek.



Liesbeth Post, HR-manager bij Szas

Liesbeth Post, HR-manager bij Szas, merkte een paar jaar geleden dat medewerkers regelmatig ineens en voor lange tijd uitvielen. Meestal kwam dat niet door werkdruk of stress op het werk. “Eigenlijk was dit bijna altijd het gevolg van gebeurtenissen in de thuissituatie”, vertelt Liesbeth. “Bijvoorbeeld een ziekte of overlijden in de familie, geldproblemen of een scheiding. Dat zijn dingen waar veel mensen mee te maken krijgen. Als werkgever heb je daar geen invloed op. Maar we kunnen onze mensen wel helpen om er beter mee om te gaan. Daarom werken we aan hun weerbaarheid en veerkracht. Veerkracht helpt mensen om zich aan te passen als er iets moeilijks gebeurt en kan voorkomen dat ze uitvallen.”

Weerbaarheids- en veerkrachttest

Om medewerkers beter te helpen omgaan met moeilijke situaties, maken alle nieuwe Szas-medewerkers sinds anderhalf jaar een test. Die laat zien hoe een persoon omgaat met lastige dingen, hoe weerbaar en veerkrachtig iemand is. “De één kan van nature makkelijker met tegenslag omgaan dan de ander”, zegt Liesbeth. “De test laat ook zien wat iemand

nodig heeft om sterker te worden. Daardoor weten we beter hoe we een medewerker kunnen helpen.”

Soms maken kleine veranderingen al een verschil. “De ene persoon heeft bijvoorbeeld behoefte aan meer structuur in het werk. De ander heeft juist iets anders nodig. Als we beter aansluiten bij wat iemand nodig heeft, is de kans kleiner dat een medewerker uitvalt als er thuis iets ergs gebeurt.”



Wendy Rientjes, Coach en verzorgt de workshop ‘Verbeter je veerkracht’

Tuimelpop

Daarnaast volgen alle nieuwe medewerkers sinds twee jaar de workshop ‘Verbeter je veerkracht’. Coach Wendy Rientjes geeft deze workshop. “Ik vergelijk veerkracht vaak met een tuimelpop”, vertelt Wendy. “Die valt om, maar komt vanzelf weer overeind. Zo werkt het ook bij mensen. Als je genoeg veerkracht hebt, kun je herstellen na een moeilijke periode. Heb je die veerkracht niet, dan is dat veel lastiger en val je om als er iets moeilijks gebeurt.”

Zij benadrukt dat stress op zich niet slecht is. Maar vaak hebben mensen té veel stress, waardoor er geen ruimte is om op te knappen. “Bij gevaar van buitenaf maakt ons lichaam zich klaar om te vechten of te vluchten, net zoals in de oertijd. Ook prikkels zoals e-mails, telefoontjes en sociale media ziet het brein als gevaar. Dat kan stress geven. Als die stress zich opstapelt, raakt je lichaam overbelast. Dan wordt omgaan met moeilijke situaties lastiger.”

Sommige mensen hebben als kind ook niet geleerd hoe ze goed met moeilijke situaties kunnen omgaan. “Ze zijn bijvoorbeeld niet gewend om over hun gevoelens te praten of om hulp te vragen. Dan is het extra moeilijk om met problemen en lastige situaties om te gaan. Zij hebben daar ook echt coaching bij nodig. Die mogelijkheid bieden we medewerkers van Sazas ook.”

‘Gelukshormonen’ verzamelen

Mensen kunnen hun veerkracht trainen en zichzelf sterker maken. “Gezond eten, genoeg slapen en regelmatig bewegen zijn hierbij belangrijk”, zegt Wendy. “Ook is het belangrijk om te zorgen voor momenten waarop je echt tot rust kunt komen. We denken vaak dat we vanzelf ontspannen wanneer we niet werken. Dat is niet zo. Ga bijvoorbeeld wandelen in de natuur, zonder telefoon of muziek. Dan laadt je lijf zich op en krijgt je lichaam de kans om te herstellen.”

Ook het verminderen van stress en het verzamelen van ‘gelukshormonen’ kan volgens Wendy helpen. Gelukshormonen zijn stoffen in je lichaam die een positief gevoel geven en er meteen voor zorgen dat de stress daalt. Dankbaarheid is hierbij heel belangrijk, geeft zij aan. “Van nature letten we vooral op wat niet goed gaat.

“Ga bijvoorbeeld wandelen in de natuur, zonder telefoon of muziek. Dan laadt je lijf zich op en krijgt je lichaam de kans om te herstellen.”





Toch is er ook bij moeilijke dingen vaak iets om dankbaar voor te zijn. Denk daar bewust even aan. Dat helpt om anders naar situaties te kijken. Na het overlijden van een familielid kun je bijvoorbeeld denken aan de mooie herinneringen. Sowieso werkt dankbaar zijn voor kleine dingen – bijvoorbeeld de schone lakens op je bed - heel goed.” Daarnaast is praten met anderen belangrijk. “Sociale steun helpt bij het verzamelen van gelukshormonen en het vergroten van je veerkracht.”

In gesprek gaan

Als werkgever kun je medewerkers helpen om hun veerkracht te vergroten. In gesprek gaan wanneer je merkt dat een medewerker niet goed in zijn of haar vel zit, is het allerbelangrijkst, benadrukt Wendy. “Veel leidinggevendenden vinden dat lastig. Ze zijn bang dat ze het erger maken door erover te praten. Maar het helpt juist om te vragen hoe het gaat en wat iemand nodig heeft. Iemand even wat minder uren laten werken, kan bijvoorbeeld helpen. En laat de medewerker taken doen die energie geven, zodat hij of zij minder stress heeft. Zulke kleine dingen kunnen helpen voorkomen dat iemand nog verder in de put raakt en uiteindelijk uitvalt.”

Volgens Wendy is het ook belangrijk dat mensen op het werk zoveel mogelijk ‘gelukshormonen’ verzamelen. “Een positieve werksfeer helpt daarbij. Geef daarom complimenten, vier samen successen en maak ruimte voor humor. Dat geeft mensen energie en het helpt om beter met stress om te gaan.”

Winst voor medewerker en werkgever

Wat levert investeren in veerkracht nu op? Ziet Sazas effect?

“Zeker, het maakt voor ons een groot verschil”, zegt Liesbeth.

“Sinds we meer aandacht besteden aan veerkracht, zien we veel minder uitval door problemen in de thuissituatie. Medewerkers weten beter wat zij zelf kunnen doen als het moeilijk wordt. Ze houden meer grip op hun situatie en nemen verantwoordelijkheid voor hun eigen geluk.”

Zij merkt ook dat medewerkers eerder aan de bel trekken wanneer er iets gebeurt of ze zich niet goed voelen.

“Aandacht voor weerbaarheid en veerkracht levert winst op voor medewerkers, maar zeker ook voor werkgevers. Investeren in veerkracht helpt verzuim voorkomen.”

*“Een positieve werksfeer helpt.
Geef daarom complimenten,
vier samen successen en maak
ruimte voor humor.”*



Yvonne de Koster

Yvonne de Koster, facilitair medewerker bij Sazas:
'De inzichten hebben mijn leven veranderd'

"Ik volgde in juni de workshop 'Verbeter je veerkracht'. Ik wist niet goed wat ik kon verwachten en ging er heel open in. Ik hoopte er iets van te leren, en dat is zeker gelukt. De workshop heeft me veel waardevolle inzichten gegeven. Ik ontdekte vooral hoe negatief ik over mezelf dacht. Dat wist ik ergens wel, maar niet dat het zó sterk was. Door de workshop heb ik geleerd om positiever naar mezelf te kijken en meer stil te staan bij wat ik goed doe. Ik ben daar nu heel bewust mee bezig en merk dat ik me daardoor beter voel. Ook mensen in mijn omgeving zien dat verschil. Daarnaast geef ik mijn grenzen vaker aan en zeg ik makkelijker nee. Ik dacht altijd dat mensen daar negatief op zouden reageren, maar ik merk juist het tegenovergestelde. Ik krijg vaak positieve reacties. Wendy gaf ook praktische tips om beter met stress om te gaan, zoals vriendelijk zijn voor jezelf, minder klagen en bewust stilstaan bij waar je dankbaar voor bent. Dat pas ik nu zoveel mogelijk toe. Het lukt niet altijd, maar ik merk wel dat ik stappen heb gezet. Ik heb ontzettend veel geleerd tijdens de workshop. De inzichten hebben mijn leven echt veranderd. Ik voel me weerbaarder en veerkrachtiger, en dat merk ik in alles."



Santino Bonora

Santino Bonora, ICT Supportmedewerker bij Sazas:
'Je leert ontzettend veel over jezelf'

"Eerlijk is eerlijk: ik was in eerste instantie best sceptisch over de workshop. Ik vroeg me af wat ik eraan zou hebben. Na een gesprek met Wendy, waarin ze uitlegde wat de bedoeling was, werd ik nieuwsgierig en besloot ik mee te doen. Achteraf kan ik zeggen dat de workshop me echt heeft geraakt. Niet alleen op werkvlak, maar ook persoonlijk. Ik heb veel inzicht gekregen in mijn eigen patronen en in hoe ik met stress en moeilijke situaties omga. Zo ontdekte ik dat ik bij stress automatisch de tuin in ga. Ik dacht altijd dat tuinieren gewoon een nieuwe hobby was, maar nu weet ik dat het voor mij een manier is om spanning kwijt te raken. Als ik merk dat ik veel in de tuin bezig ben, weet ik eigenlijk meteen dat ik veel stress heb. De workshop heeft me ook geleerd hoe belangrijk het is om juist op zulke momenten het gesprek aan te gaan. Dat doe ik nu veel eerder. Bovendien luister ik beter naar anderen. Terwijl ik vroeger vooral uitging van mijn eigen standpunt, sta ik nu meer open voor de mening van anderen en zoek ik samen naar een oplossing. Daar heb ik dagelijks veel aan, zowel op het werk als thuis. Tijdens zo'n workshop leer je ontzettend veel over jezelf. Voor mij was het een waardevolle en leerzame ervaring." ■



Vragen over pensioen? Laat **BPL Pensioen** helpen

Pensioen is een belangrijke arbeidsvoorwaarde. Dat hoeven we jou niet uit te leggen. Je werknemers kunnen er veel vragen over stellen.

Tekst: BPL Pensioen | Fotografie: Unsplash

Bijvoorbeeld wanneer ze met pensioen kunnen. Dat kan al vanaf 60 jaar. Helemaal, of gedeeltelijk. En zo zijn er nog meer keuzes die je werknemers kunnen maken. Ook straks, als de nieuwe pensioenregeling er is vanaf 1 januari 2027. Krijg jij wel eens vragen van je werknemers over pensioen? Je kunt je werknemers naar ons doorsturen. Dat is prima, wij beantwoorden hun vragen graag. Wil je ze graag zelf een antwoord geven? Dan helpen wij je om het juiste antwoord snel te vinden.

BPL Pensioen helpt graag bij het beantwoorden van vragen

BPL Pensioen beantwoordt de vragen van jouw werknemers graag. Ze kunnen op allerlei manieren contact met ons opnemen: telefoon, mail, chat of door het aanvragen van een persoonlijk gesprek. Dat kan online of op locatie. Beantwoord je de vraag liever zelf? Hierna zie je waar jij snel informatie of een antwoord kunt vinden, om een vraag van een werknemer te kunnen beantwoorden.

1-op-1 over te nemen informatie, presentaties en flyers in onze online toolkit

Heb jij interne communicatiemiddelen om je werknemers te informeren? Zoals een interne nieuwsbrief, intranet, whatsapp-groep, personeelsmagazine of een kwartaal-presentatie? Gebruik dan de teksten, de video en QR-code uit onze toolkit. Die zijn zo gemaakt, dat je alleen maar hoeft te 'kopiëren-plakken'. Je vindt er:

- Voorbeeldteksten en QR-codes over de nieuwe pensioenregeling, compensatie, beleggen, etc.
- Flyer van 2 A4-tjes waarop staat 'wat verandert' en 'wat blijft hetzelfde'. De belangrijkste informatie over de nieuwe pensioenregeling.
- Planning: wanneer krijgen jouw werknemers informatie van BPL Pensioen.

Je vindt de toolkit op bplpensioen.nl/werkgevers/nieuwe-regels-voor-pensioen/uw-werknemers-informeren. Mis je iets? Scan de QR code en laat het weten, dan voegen we dat graag toe aan onze toolkit.



Wij helpen om inzicht te krijgen in de hoogte van het pensioen en de pensioenkeuzes

Wij helpen werknemers graag bij het krijgen van inzicht in de hoogte van hun pensioen en de diverse keuzes die ze met hun pensioen kunnen maken. Dat kan je werknemer zelf doen, aan de hand van onze online pensioenplanner. Daarin ziet je werknemer de hoogte van het pensioen en door te schuiven en 'spelen' met de keuzes verandert de hoogte van het pensioen. Plant je werknemer een persoonlijk gesprek op locatie of online (dat is gratis!) dan kijken we samen naar de mogelijkheden.

Compensatie

Op 1 januari 2027 worden alle pensioenen omgezet naar de nieuwe pensioenregeling en omgerekend naar een pensioenvermogen. Als onze dekkingsgraad hoog genoeg is, krijgen sommige werknemers eenmalig een extra bedrag opgeteld bij hun pensioenvermogen (compensatie).

Een werknemer komt alleen in aanmerking voor compensatie als:

- Je werknemer op 31 december 2026 én op 1 januari 2027 pensioen bij ons opbouwt, en
- je werknemer op het moment van de overstap tussen de 24 en 68 jaar oud is.

Compensatie is er dus alleen voor werknemers die pensioen bij ons opbouwen. Of een werknemer compensatie krijgt, én hoeveel, is pas na de overstap zeker. Dat hangt af van diens leeftijd, salaris, onze dekkingsgraad en de afspraken van sociale partners. Uiterlijk 1 juli 2027 krijgen werknemers een brief of mail. Daarin staat of en hoeveel compensatie zij krijgen. De definitieve bedragen zijn niet eerder bekend.

Tot die tijd kunnen zij wél zelf een inschatting berekenen. Op de website van BPL Pensioen staat een rekenformulier waarmee je werknemer een inschatting berekent hoeveel compensatie hij of zij mogelijk krijgt.

Ga naar: bplpensioen.nl/compensatie.

Informatie over de nieuwe pensioenregeling

- Op onze website staat veel informatie over de nieuwe pensioenregeling: bplpensioen.nl/nieuw-pensioenstelsel.
- We organiseerden meerdere webinars, die zijn terug te kijken op: bplpensioen.nl/webinars.
- Voor werkgevers organiseerden we op 4 juli een webinar. Ook die is terug te kijken.
- In september en oktober organiseren we bijeenkomsten voor werknemers om te vertellen over de nieuwe pensioenregeling. Aanmelden kan via: bplpensioen.nl/2026-bijeenkomsten.
- In oktober of november krijgen je werknemers een brief. Daarin staat een voorlopige berekening van het pensioen in de huidige regeling, omgerekend naar de nieuwe regeling.
- Overweegt een werknemer om minder te gaan werken, met (deeltijd-) pensioen te gaan óf uit dienst te gaan? Vertel hem of haar dat dat misschien gevolgen heeft voor de hoogte van de compensatie.

Wij helpen jou en je werknemers graag. Maak een afspraak met één van onze consultants. Of nodig één van hen uit om langs te komen op het bedrijf. Zij geven een presentatie aan al je werknemers: bplpensioen.nl/persoonlijk-gesprek-met-een-pensioenconsulent. ■

Een persoonlijke aanpak in aanloop naar pensioen

Nathalie Hondius is coördinator bedrijfsvoering bij LandschappenNL. In die functie vervult zij een veelzijdige rol binnen de organisatie. Een van de aspecten waar ze een niet te onderschatten rol speelt, is bij het mede regelen van het pensioen van de medewerkers van LandschappenNL.

Tekst: BPL Pensioen

“Wij zijn geen grote club”, zo vertelt Nathalie. “Bij alle Landschapsorganisaties samen werken in Nederland zo ongeveer 1000 mensen. Bij ons, bij LandschappenNL zijn dat er 12. Mensen werken vaak lang bij ons. Zelf werk ik hier ook alweer sinds 2005.”

Niet dagelijks mee bezig

“De meeste van die 1000 werknemers vallen onder de Cao Bos en Natuur, maar ook weer niet allemaal. De hoofden bedrijfsvoering van alle aangesloten organisaties zitten samen in één club. Daarin overleggen we onder andere over HR-zaken. En dus ook over pensioen. Vanuit mijn landelijke rol sluit ik bijvoorbeeld aan bij de Cao-onderhandelingen. Of pensioen een thema is bij onze mensen? Ja, zeker wel. Aan de andere kant denk ik dat het menselijk is dat je je niet dagelijks met pensioen bezighoudt. Dat geldt voor mij net zo goed, moet ik eerlijk bekennen. Daarom ben ik blij met alle hulp die we krijgen van BPL Pensioen.”

Vragen beantwoorden

“Nog niet zo lang geleden waren er 2 collega's die tegen hun pensioen aan zaten en de zaken wilden regelen. Toen moest ik me er wel in verdiepen en dat viel me niet mee. Zeker niet nu we net in de overgang naar een nieuwe pensioenregeling zitten. Ik kon niet alle vragen beantwoorden. En ik bedacht me: als ik het al niet weet, hoe moet het dan zijn voor mijn collega's? Daarop heb ik de telefoon gepakt en pensioenconsulent Jelmer Leenstra gebeld. Met de vraag of hij niet een keer langs wilde komen om iets over de nieuwe pensioenregeling te vertellen en om vragen te beantwoorden. Dat wilde hij graag doen. Dat was hier op kantoor en 11 van de 12 werknemers waren erbij. Het was fijn en zeer verhelderend.”

Persoonlijke aanpak

“Het was voor iedereen sowieso een trigger om eens naar de eigen situatie te kijken. En naar die van je eventuele partner. Zelf werd ik er in ieder geval heel enthousiast van en ik geloof dat dat voor alle aanwezigen gold. We hebben goede vervolgafspraken kunnen maken. En ik heb al onze



Nathalie Hondius, coördinator bedrijfsvoering bij LandschappenNL

Landschapsorganisaties laten weten wat we hadden gedaan en hoe het ons was befallen. Daar zijn ook weer de nodige nieuwe afspraken uitgerold.

Voor werkgevers is er ook een online toolkit om je bij dit soort kwesties te helpen. Die had ik wel gezien en ik geloof meteen dat die best nuttig kan zijn. Maar voor dit moment werkte deze persoonlijke aanpak voor ons het beste. Vragen over compensatie bijvoorbeeld, die konden meteen ter plekke worden gesteld en beantwoord.”

Het komt goed

“Jelmer heeft ons dus echt enorm geholpen. BPL Pensioen gaat heel zorgvuldig om met de overgang naar de nieuwe pensioenregeling. Dat merk ik aan alles. Sociale partners worden heel veel betrokken bij de besluiten. Dat heb ik bij andere pensioenfondsen wel eens anders gezien. Ik heb er het volste vertrouwen in dat het allemaal goedkomt.” ■

Dit is LandschappenNL

LandschappenNL is een samenwerkingsverband waarbinnen 20 Landschapsorganisaties in Nederland hun krachten bundelen. Samen zetten zij zich in voor de bescherming en het beheer van landschap, natuur en cultuurhistorisch erfgoed in ons land. Daarbij beheren zij samen 121.338 hectare beschermde natuur. Ook zetten zij zich in voor het vergroten van de betrokkenheid van burgers. Dat doen ze bijvoorbeeld met bijna 82.000 vrijwilligers. LandschappenNL behartigt de gezamenlijke belangen op provinciaal, nationaal en Europees niveau. Zij brengen kennis, expertise en ervaring samen in landelijke projecten en vormen daarmee een krachtig netwerk. Bijvoorbeeld door het opslaan van diverse zaden van bedreigde inheemse planten in een Nationale Zadencollectie in het project Levend Archief; of via het project Groene Strand natuur en natuurbeleving weer een plek op het strand te geven door strandbeheer natuurvriendelijker te maken, de biodiversiteit te herstellen en samen met lokale strandcommunities minimaal 20 stranden groener en natuurlijker te laten worden. Het geld dat hiervoor nodig is, komt veelal uit donaties. Ook de Postcode Loterij is al lange tijd een belangrijke partner.

Veerkracht begint niet bij doorzetten, maar bij accepteren

Tekst: Stigas | Fotografie: La Luz fotografie

In haar werk begeleidt Mandy Jansen mensen die door ziekte of andere beperkingen zijn uitgevallen. Samen onderzoeken ze hoe iemand weer in beweging kan komen. Volgens Mandy begint herstel bij het accepteren van de situatie. Daarna ontstaat ruimte om te kijken naar wat nog wél kan. Kleine stappen, vertrouwen en steun uit de omgeving maken daarbij het verschil.

Wanneer vind jij iemand wendbaar en veerkrachtig?

“Voor mij begint dat bij het accepteren van de situatie. Iemand moet wat er is gebeurd en de gevoelens die daarbij horen eerst een plek kunnen geven. Uitvallen op het werk kan veel met iemand doen. Mensen kunnen zich verdrietig, schuldig, onzeker of machteloos voelen. Acceptatie betekent niet dat je de situatie leuk vindt of je erbij neerlegt. Je erkent: dit is op dit moment mijn situatie. Vanuit daar ontstaat ruimte om verder te kijken. Welke mogelijkheden zijn er nog? Wat kan ik veranderen? Welke hulp heb ik nodig? Ik vind iemand wendbaar als diegene actief meedenkt over oplossingen. Welke werkzaamheden kan ik nog wel doen? Kan ik mijn taken anders indelen? Moet er iets veranderen op mijn werkplek of moet ik zelf iets leren? Daarbij moeten de oplossingen realistisch zijn. Het gaat niet om zo snel mogelijk alles weer doen, maar om duurzaam herstel.”

Welke medewerker is jou bijgebleven?

“Ik begeleid een Poolse mevrouw die veel indruk op mij maakt. Ze is uitgevallen in haar eigen werk. Dat werk is lichamelijk zwaar en lukt door haar beperkingen nu niet. Ondanks de tegenslagen blijft ze positief. Ze kan goed

relativeren en denkt actief mee over realistische oplossingen. Ze kijkt niet alleen naar wat niet meer lukt, maar vooral naar wat nog wel mogelijk is. Zo is ze op eigen initiatief Nederlands gaan leren. Dat gaat haar goed af. Door de taal beter te beheersen, vergroot ze haar kansen op ander werk en haar zelfstandigheid. Ze kan makkelijker gesprekken voeren, informatie begrijpen en zelf zaken regelen. Tegelijkertijd werkt ze aan haar mentale draagkracht. Ze accepteert haar huidige situatie, onderhoudt en vergroot haar sociale netwerk en bewaakt haar energie. Dat is voor mij veerkracht: ondanks tegenslagen blijven zoeken naar manieren om verder te komen. Wanneer zij met een lach op haar gezicht op mijn spreekuur komt, krijg ik automatisch ook een lach.”

Wat heeft iemand nodig om weer in beweging te komen?

“Het helpt als iemand problemen kan oplossen of bereid is om dit te leren. Daarbij is het belangrijk om het doel klein te maken. Veel mensen kijken vooral naar het eindpunt: volledig terugkeren in hun eigen werk. Wanneer iemand weinig energie heeft of veel klachten ervaart, kan dat doel onhaalbaar voelen. Daarom deel ik het einddoel samen met



Mandy Jansen, re-integratieadviseur bij Stigas

de medewerker op. Wat is een eerste kleine, realistische stap? Wat is daarvoor nodig en wie kan helpen? Voor de ene medewerker is de eerste stap weer een kop koffie drinken op het werk. Een ander begint met een uur per week een eenvoudige taak. De stap hoeft niet groot te zijn. Hij moet haalbaar zijn en vertrouwen geven.

Ik moedig mensen ook aan om stil te staan bij kleine successen. Misschien lukt het weer om naar het werk te komen, kost een activiteit minder energie of durft iemand beter een grens aan te geven. Juist zulke ervaringen laten zien dat er beweging is."

"Je hoeft niet de hele route te overzien. Kijk naar de eerstvolgende haalbare stap."

Wat helpt iemand vooruit en wat kan herstel tegenhouden?

"Steun vanuit de thuissituatie is belangrijk. Een partner, familielid of vriend kan luisteren, meedenken en praktische hulp bieden. Tegelijkertijd moet de omgeving niet alles overnemen. De medewerker moet zelf de regie houden. Ook goedbedoelde vragen, zoals wanneer iemand weer volledig gaat werken, kunnen druk geven. Veel mensen vinden het moeilijk om hulp te vragen. Ze willen anderen niet belasten of vinden dat ze het zelf moeten oplossen. Toch helpt het om duidelijk te zeggen wat je nodig hebt. Dat kan praktische hulp zijn, maar ook begrip, rust

of een luisterend oor. Een te groot einddoel kan iemand tegenhouden. Ook angst speelt soms een rol: angst om opnieuw uit te vallen, fouten te maken of collega's teleur te stellen. Sommige mensen gaan juist te snel, omdat ze zich verantwoordelijk voelen of willen bewijzen dat ze nog meetellen. Anderen worden zo onzeker dat ze geen stap meer durven zetten. Daarom zoeken we naar een stap die uitdaagt, maar niet te zwaar is."

"Een te groot einddoel kan iemand tegenhouden. Ook angst speelt soms een rol: angst om opnieuw uit te vallen, fouten te maken of collega's teleur te stellen."

Wat kan een werkgever doen om de veerkracht te versterken?

"Vertrouwen is de basis. Als er wederzijds vertrouwen is, kan een medewerker eerlijk bespreken wat wel en niet lukt. Diegene hoeft zich dan minder te bewijzen of klachten te verbergen. Vertrouwen geeft ook ruimte voor autonomie. Het helpt wanneer een medewerker kan meedenken over de invulling van het werk. Misschien kan iemand zelf taken indelen of tijdelijk op andere tijden werken. Daarnaast is het belangrijk om regelmatig met elkaar te praten. Juist korte gesprekken helpen om op tijd bij te sturen. Een werkgever kan vragen: hoe gaan deze taken? Wat kost veel energie? Wat geeft energie? Moeten we iets aanpassen? Kijk als werkgever niet alleen naar beperkingen, maar ook naar wat iemand nog kan en wil ontwikkelen. Misschien kan een medewerker andere werkzaamheden proberen, een vaardigheid ontwikkelen of een opleiding volgen. Blijf flexibel, want wat vandaag werkt, moet later misschien worden aangepast."

En hoe kunnen collega's helpen?

"Collega's spelen een grote rol bij de terugkeer naar het werk. Veel medewerkers willen zich gezien en gehoord voelen en merken dat ze nog bij het team horen. Een collega kan vragen hoe het gaat, iemand meenemen tijdens de lunch of helpen bij een taak. Zulke kleine dingen betekenen vaak veel. Neem niet zomaar aan wat iemand prettig vindt. De ene medewerker vertelt graag hoe het gaat. Een ander wil op het werk juist niet steeds over de klachten praten. Vraag daarom wat iemand nodig heeft. Ook realistische verwachtingen zijn belangrijk. Een medewerker die re-integreert, kan vaak nog niet hetzelfde tempo of dezelfde hoeveelheid werk aan. Opmerkingen als 'je ziet er toch goed uit' of 'wanneer ben je weer helemaal beter?' kunnen druk geven. Niet alle klachten zijn zichtbaar en herstel verloopt zelden in een rechte lijn. Begrip, geduld en open communicatie helpen iemand om verbonden te blijven met het werk." ■

“Internationale medewerkers
keren graag terug naar
werkgevers waar zij zich
gezien en gesteund voelen.”

Samen veilig werken in een internationaal team

Tekst: Stigas | Fotografie: iStock

Internationale medewerkers zijn onmisbaar in de agrarische en groene sector. Zij leveren vakwerk, vervullen belangrijke functies en keren vaak jarenlang terug. Werken in een ander land vraagt veerkracht van medewerkers. Werken met verschillende nationaliteiten vraagt ook veerkracht van werkgevers.

Verrijking

Uit een recente poll van Stigas onder 152 werkgevers blijkt dat veel bedrijven structureel werken met internationale medewerkers. Zij waarderen vooral hun inzet, motivatie en loyaliteit. Veel medewerkers keren ieder seizoen terug. Daardoor groeien hun ervaring en de band met het bedrijf. Leidinggevendendie Stigas sprak, ervaren het werken met verschillende nationaliteiten vooral als verrijkend.

Internationale medewerkers moeten wennen aan een onbekende taal, andere gebruiken en de directe Nederlandse manier van communiceren. Werkgevers krijgen te maken met een grote diversiteit aan achtergronden. Dat vraagt om inclusief en toegankelijk leiderschap. Het is belangrijk dat leidinggevendendichtbaar zijn op de werkvloer en verschillende nationaliteiten goed kunnen begeleiden. Internationale medewerkers keren graag terug naar werkgevers waar zij zich gezien en gesteund voelen. Aandacht van collega's en leidinggevendendehelpt daarbij. Dat geldt ook voor goede afspraken over indiensttreding, loon en huisvesting.

Communicatie grootste uitdaging

Taal en communicatie vormen volgens werkgevers de grootste uitdaging. Medewerkers begrijpen instructies niet altijd volledig.

En als iets niet helemaal duidelijk is, geven zij dat soms niet aan. Dat kan leiden tot fouten en onveilige situaties. Informatie in meerdere talen, beelden en praktische voorbeelden helpen. En een meertalige buddy kan nieuwe medewerkers ondersteunen. Daarnaast is het belangrijk dat medewerkers direct toegang hebben tot veiligheidsinformatie en arbodienstverlening. Bijvoorbeeld via een app of QR-code op de werkvloer.

Nader onderzoek en tips

Specifiek onderzoek naar internationale medewerkers in de agrarische en groene sector ontbreekt nog. Stigas bespreekt daarom met sociale partners en onderzoekspartners hoe zij deze groep beter in beeld kan krijgen. Stigas deelt de komende tijd tips, hulpmiddelen en goede voorbeelden over veilig werken met en door internationale medewerkers. Volg hiervoor de nieuwsbrief en sociale media van Stigas. ■

Nu al aan de slag?



Meld je aan voor de online voorlichting 'Veilige werkinstructies voor internationale medewerkers' op 8 oktober
<https://tinyurl.com/2589vj7v>



Bekijk de infokaarten in verschillende talen.
<https://tinyurl.com/6efvjwku>

Heb je vragen over dit onderwerp?

Neem contact op met de Stigas Servicedesk via 085-0440700 optie 1.

A portrait of Laura Roebroek, a woman with blonde, wavy hair, smiling at the camera. She is wearing a dark, patterned top and a necklace. The background is a blurred outdoor setting with a brick building and greenery.

Samen sterker in de agrarische en groene sector

**Interview met Laura Roebroek
(Netwerkleider werkveld bij Groenpact)**

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

De uitdagingen in de agrarische en groene sector vragen om samenwerking. Niet alleen binnen sectoren, maar ook tussen sectoren, onderwijs en overheid. Laura Roebroek werkt als netwerkleider werkveld binnen Groenpact, een samenwerking van overheid, onderwijs en bedrijfsleven. Namens de sociale partners Agrarisch en Groen, verenigd in Colland Arbeidsmarkt, zet zij zich dagelijks in om partijen uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid met elkaar te verbinden. Zo ziet zij hoe gezamenlijke inzet bijdraagt aan een sterkere en veerkrachtigere sector.

Samenwerken om de sector verder te brengen

Binnen Colland Arbeidsmarkt werken de verschillende deelsectoren ieder aan hun eigen projecten en vraagstukken. Tegelijk zijn er thema's die sectoroverstijgend zijn. Denk aan instroom, imago, toekomstbestendig onderwijs en leven lang ontwikkelen. Volgens Laura zijn juist op deze thema's de sectoren, onderwijs en overheid nauw met elkaar verbonden.

"Het gaat daarbij niet om 'wij en zij', maar om één gezamenlijke opgave: hoe zorg je samen voor een sterke en toekomstbestendige sector." Vanuit die gedachte groeit de behoefte aan een gezamenlijk verhaal: wat bindt sectoren, welke uitdagingen delen ze en wat kun je samen beter en efficiënter oppakken? "Wat je beter alleen kunt doen, doe je alleen. Wat je niet alleen kunt of beter samen kunt doen, dat doe je samen."

"Hoe zorg je dat wat je samen bedenkt, ook echt effect heeft voor bedrijven en medewerkers?"

Van gezamenlijke agenda naar praktijk

De samenwerking draait om het maken van keuzes in wat je samen oppakt. Vanuit de sociale partners Agrarisch en Groen binnen Colland Arbeidsmarkt is hiervoor een gezamenlijke strategische agenda opgesteld, die inspeelt op actuele thema's als krapte, instroom en imago, leven lang ontwikkelen en werkplekleren, en technologische ontwikkelingen zoals robotisering en AI.

Binnen Groenpact worden deze thema's samen met sectoren, onderwijs en overheid verder uitgewerkt naar concrete projecten en initiatieven. Sectorcommissies worden daarbij betrokken om input te leveren en richting te geven, zodat plannen aansluiten op wat er speelt in de sector. "Tegelijk blijft er ruimte voor eigen accenten: de ene sector loopt voorop in technologie, de andere juist in instroom of scholing. Zo leren we ook van elkaar."

De uitdaging zit in de volgende stap: zorgen dat dit ook zichtbaar en merkbaar wordt op de werkvloer. "Hoe zorg je dat wat je samen bedenkt, ook echt effect heeft voor bedrijven en medewerkers?" Uiteindelijk gaat het erom bedrijven en werknemers sterker en wendbaarder te maken, zodat zij kunnen inspelen op veranderingen in de sector.

Wat levert Groenpact concreet op?

Hoewel effecten niet altijd één-op-één te meten zijn, ziet Laura in de praktijk duidelijke resultaten. Zo zijn binnen Groenpact instrumenten ontwikkeld als de Groene Werelden, waarmee jongeren een breder beeld krijgen van de sector, en de Groene Persona's, die medewerkers helpen inzicht te krijgen in hoe zij leren en ontwikkelen.

Daarnaast wordt bestaande kennis beter benut. Door arbeidsmarktdata uit het Colland Arbeidsmarktonderzoek in Groenpactverband te vertalen naar concrete toekomstscenario's, krijgen sectoren meer inzicht in toekomstige ontwikkelingen en de keuzes die daarbij horen.

Volgens Laura zit de meerwaarde niet alleen in het ontwikkelen van kennis en instrumenten, maar juist ook in het verbinden van partijen en het stimuleren van samenwerking. Dat zie je bijvoorbeeld terug in initiatieven waarbij sectoren, sociale partners, onderwijs en overheid gezamenlijk optrekken, zoals de sectorale ontwikkelpaden.

Samen leren en de sector versterken

Samenwerking betekent in de praktijk dat sectoren van elkaar leren en slimmer gebruik maken van wat er al is. Dat gebeurt niet door alles gelijk te maken, maar door goede voorbeelden te delen en daarop voort te bouwen.

Dat zie je bij thema's als instroom, imago, robotisering en AI, waar sectoren met elkaar optrekken en ervaringen delen. Door daarin samen te werken, kunnen sectoren efficiënter omgaan met kennis, middelen en relaties. Voor Laura ligt de kern van veerkracht en weerbaarheid bij organisaties en medewerkers die blijven leren en zich kunnen aanpassen. "Je wilt voldoende medewerkers hebben die wendbaar zijn en kunnen inspelen op veranderingen." Dat vraagt om een sterke leercultuur, waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend zijn — ook op de werkvloer en in informele vormen. Zo ontstaan organisaties die beter kunnen inspelen op veranderingen in de sector. "De ambitie is om dit de komende jaren verder te versterken, zodat sectoren gezamenlijk sterker worden en beter voorbereid zijn op wat er op hen afkomt. Groenpact, dat zijn we samen." ■

Meld je aan!

Wil je als sector of sectorcommissie bijdragen of aansluiten bij de samenwerking? Neem contact op via [Laura Roebroeck \[Laura.Roebroeck@ptvt.nl\]\(mailto:Laura.Roebroeck@ptvt.nl\)](mailto:Laura.Roebroeck@ptvt.nl), Robert Soesman (secretaris van de Sociale Partnertafel van Groenpact) via info@collandarbeidsmarkt.nl of je bestuurder. Samen kijken we waar jouw sector kan aanhaken.

Jongeren behouden vraagt meer dan vakkennis

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

Ruim 400 jongeren uit de melkvee- en kalverhouderij kwamen dit voorjaar bijeen tijdens de Jongerendag De kracht van de keten. Voor Tom Ploeger, kennismakelaar kalverhouderij, liet de dag zien hoe belangrijk het is om jongeren perspectief te bieden en hen met elkaar in contact te brengen. Juist daarin ziet hij een belangrijke sleutel om jongeren aan de sector te binden en hen perspectief te bieden voor de toekomst.

Leren van elkaar

De Jongerendag stond in het teken van verbinding tussen melkveehouders en kalverhouders. Volgens Tom kennen beide groepen elkaars dagelijkse praktijk vaak minder goed dan gedacht. "Door met elkaar in gesprek te gaan en ervaringen uit te wisselen, ontstaat meer begrip voor elkaars rol in de keten en kunnen ondernemers van elkaar leren."

*"De uitdagingen in de sector vragen om samenwerking, kennisdeling en een open blik."
– Tom Ploeger*

Toekomstperspectief bieden

Tijdens de dag werd duidelijk dat toekomstperspectief voor veel jongeren belangrijk is. Hoewel de toekomst onzekerheden kent, ziet Tom juist ook veel kansen bij jongeren. Zij zijn vaak ambitieus, flexibel en staan open voor nieuwe ideeën. Een initiatief als de Jongerendag helpt om die kwaliteiten verder te stimuleren en jongeren actief bij de toekomst van de sector te betrekken. "Juist daarom is het belangrijk dat jongeren niet alleen vakkennis ontwikkelen, maar ook vaardigheden op het gebied van samenwerking, ondernemerschap en management."

Van kennis naar ontwikkeling

Als kennismakelaar brengt Tom ondernemers, medewerkers, onderwijsinstellingen en specialisten met elkaar in contact. Hij helpt bij uiteenlopende vraagstukken, van vakinhoudelijke kennis tot scholing, loopbaanontwikkeling en management. In de praktijk ziet hij dat personeelsvraagstukken niet alleen draaien om het vinden van nieuwe medewerkers. "Minstens zo belangrijk is hoe mensen samenwerken en hoe talenten binnen een bedrijf worden benut. Coaching, scholing en ontwikkeling helpen om medewerkers beter tot hun recht te laten komen en bedrijven sterker te maken." Juist daar ziet hij een belangrijke rol voor de kennismakelaar en de subsidieregelingen van Colland Arbeidsmarkt. ■

Meer weten?

Benieuwd welke subsidieregelingen beschikbaar zijn voor ondernemers en medewerkers in de dierhouderij? Kijk op de website van Colland Arbeidsmarkt of neem contact op met een kennismakelaar in jouw sector via www.kennismakelaarsdierhouderij.nl

“Coaching, scholing en ontwikkeling helpen om medewerkers beter tot hun recht te laten komen en bedrijven sterker te maken.”



Bliksemstage laat jongeren kennismaken met de sector

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

Met een bliksemstage krijgen jongeren een kijkje achter de schermen van een agrarisch bedrijf. Volgens Annick Spaans, project-expert Gezonde Dieren en Mens, Onderwijs en Ondernemerschap bij ZLTO, helpen de stages jongeren om een realistischer beeld van de sector te krijgen en kennis te maken met de mogelijkheden die de agrarische en groene sector biedt.

Een kijkje bij een agrarisch bedrijf

Tijdens een bliksemstage bezoeken leerlingen van 14 tot 16 jaar een agrarisch bedrijf. "Ze krijgen een rondleiding, gaan in gesprek met de ondernemer en voeren praktische opdrachten uit." De bliksemstages zijn ontstaan uit een samenwerking tussen ZLTO en

JINC, een organisatie die jongeren ondersteunt bij hun voorbereiding op de arbeidsmarkt, en worden inmiddels landelijk uitgerold met ondersteuning van Colland Arbeidsmarkt.

Investeren in de toekomst

De bliksemstages richten zich op jongeren uit sociaal-economisch kwetsbare groepen. "Het doel is om hen kennis te laten maken met de agrarische en groene sector en te laten zien welke mogelijkheden er zijn." De bliksemstages geven jongeren de kans om de sector van dichtbij te ervaren en een breder beeld te krijgen van de beroepen en mogelijkheden die daarbij horen.

Van pilot naar landelijke aanpak

Na de pilot in Brabant zijn de bliksemstages landelijk uitgerold. Inmiddels hebben ongeveer 900 leerlingen verspreid over de regionale LTO-organisaties deelgenomen. "De JINC Award, toegekend door een kinderjury, bevestigt dat de aanpak aanslaat en motiveert de betrokken partijen om door te gaan met het inspireren van jongeren voor het groene onderwijs en de agrarische en groene sector."



Foto's uitreiking De JINC Award

Bliksemstage in de praktijk: leren door te doen

Cathy Huynen uit Heerlen ontvangt al jaren schoolklassen op het natuur- en vleesveebedrijf van haar ouders, de Benzenraderhof. Samen met haar vader, broer en dochter verzorgt ze educatieve bedrijfsbezoeken voor jongeren. Volgens Cathy draait het niet alleen om kennis over landbouw, maar vooral om zelf ontdekken, ervaren en verbanden leggen.

Leren door te doen

Via Boerderij Educatie Limburg ontvangt Cathy al jarenlang schoolklassen op het bedrijf. De bliksemstages van JINC vormen daarop een mooie aanvulling. Tijdens een bezoek worden jongeren niet alleen rondgeleid, maar gaan ze vooral zelf aan de slag. Ze bezoeken de stal, leren over koeien en voeding, maken boter en kaas en ervaren via een virtualrealitybril hoe agrarische producten hun weg vinden naar de consument.

“Door de opdrachten zelf uit te voeren, hopen we dat er iets wordt aangewakkerd waardoor leerlingen ervaren hoe leuk het is om in onze sector te werken. Daarnaast breng ik op een interactieve manier de theorie over. Ze hoeven niet alles te onthouden, maar als ze anders naar voeding, dieren en de wereld om zich heen gaan kijken, dan heb je al iets bereikt.” Volgens Cathy maakt juist die actieve aanpak het verschil. “Je ziet, hoort en ruikt wat er op een bedrijf gebeurt. Dat is heel anders dan leren uit een boek.”

Meer dan alleen een boerderij

Tijdens de bliksemstage ontdekken leerlingen dat de agrarische sector veel breder is dan ze vaak denken. Cathy laat zien hoeveel mensen en bedrijven betrokken zijn bij de productie van voedsel: van dierenartsen en voederleveranciers tot transportbedrijven en technologiebedrijven.

Ook merkt ze dat leerlingen soms opbloeien buiten het klaslokaal. Door zelf opdrachten uit te voeren en vragen te stellen, krijgen ze op een andere manier inzicht in hoe voedselproductie werkt en welke beroepen daarbij horen.

Een zaadje planten

Cathy verwacht niet dat iedere leerling na een bliksemstage direct voor een carrière in de sector kiest. Toch ziet ze de bezoeken als waardevol. “Misschien onthouden ze niet alles, maar als ze met een bredere blik naar de wereld kijken of ergens interesse voor krijgen, dan is dat al winst.”

Aan ondernemers die twijfelen om mee te doen, geeft ze een praktisch advies: zorg voor een goed programma en laat jongeren vooral zelf actief bezig zijn. “Je hoeft geen groep te verwachten die meteen enthousiast binnenkomt. Maar door ze zelf dingen te laten ervaren, kun je wel een zaadje planten.” Dat maakt volgens Cathy de kracht van een bliksemstage: jongeren ontdekken niet alleen waar hun voedsel vandaan komt, maar ook hoeveel kennis, mensen en vakmanschap daarachter schuilgaan.

Wil je als ondernemer bijdragen aan een bliksemstage? Neem contact op met Annick Spaans via annick.spans@zlto.nl en ontdek hoe jouw bedrijf kan aansluiten.



Kort Nieuws

Infokaarten helpen veilig en gezond werken



Hoe werk je veilig met een bosmaaier, heftruck of hoogwerker?

De infokaarten van Stigas zetten de belangrijkste aandachtspunten helder op een rij. Met beelden en korte teksten zijn ze ook geschikt voor medewerkers die minder goed Nederlands lezen.

De infokaarten behandelen risico's, persoonlijke beschermingsmiddelen en praktische maatregelen. Ze zijn een geheugensteuntje op de werkplek en vormen een aanvulling op de verplichte mondelinge en schriftelijke instructies. Er zijn kaarten over onder meer: machines, zoals de accusnoeischaar, heftruck en minishovel; werken op hoogte en langs de weg; tillen, repeterend werk en warm weer; en teken en gewas-beschermingsmiddelen

De kaarten zijn beschikbaar in verschillende talen. Je kunt ze gratis downloaden en printen via www.stigas.nl. Liever een gedrukt exemplaar? Mail dan naar info@stigas.nl. De voorraad is beperkt. ■



Donkere dagen? Werk veilig en blijf zichtbaar

De dagen worden weer korter. Daarom is het belangrijk om extra aandacht te besteden aan veilig werken bij weinig licht.

Bekijk de video over werken in het donker. Doe dat bij voorkeur samen met je collega's. Bespreek daarna welke maatregelen jullie kunnen nemen om veilig en goed zichtbaar te werken. Bekijk de video door de QR-code te scannen. ■

Waar staat jouw medewerker over twee jaar?

Waar staan jouw medewerkers over twee jaar? Met het Ontwikkelpad Glastuinbouw en Veredeling maak je functies, doorgroei-mogelijkheden en passende opleidingen overzichtelijk. Gebruik het als startpunt voor een ontwikkelgesprek en ontdek welke kennis en vaardigheden medewerkers nodig hebben voor hun volgende stap. Bekijk de korte video (<https://tinyurl.com/ycy5ju3z>) van Kasgroei en ga direct aan de slag. ■



Kies je eigen pad

Klik op een functie en ontdek welke stappen je kunt zetten om te groeien.





Persoonlijk advies over leren en ontwikkelen



Wil je medewerkers laten groeien, jezelf ontwikkelen of een passende opleiding vinden? De adviseurs van Kasgroeit denken kosteloos, onafhankelijk en vrijblijvend mee met werkgevers en werknemers die onder de cao

Glastuinbouw vallen. Samen verkennen jullie de ontwikkelvraag, opleidingsmogelijkheden, subsidies en praktische vervolgstappen. Neem contact op met een adviseur van Kasgroeit. ■

Verkort Jaarverslag Colland Arbeidsmarkt 2025: Investeren in vitaliteit, scholing en instroom

Ook in 2025 ondersteunde Colland Arbeidsmarkt werkgevers en werknemers in de 14 agrarische en groene sectoren met subsidie voor scholing, seniorenregelingen, BBL-opleidingen en arbeidsmarktprojecten.

Download het Verkort Jaarverslag Colland Arbeidsmarkt 2025: Investeren in vitaliteit, scholing en instroom via de QR code of via deze link.

<https://tinyurl.com/32jftp9y> ■



In de Spotlight...

5 tips om medewerkers weerbaarder, veerkrachtiger en vitaler te maken

Tekst: Sazas

Investeren in de weerbaarheid, veerkracht en vitaliteit van medewerkers kan veel opleveren. Het kan helpen om verzuim te voorkomen en kosten te besparen. Een zieke medewerker kost jou als werkgever namelijk honderden euro's per dag. Medewerkers die goed in hun vel zitten en met plezier werken, zijn daarnaast een mooi visitekaartje voor je bedrijf. Maar hoe help je medewerkers om weerbaarder, veerkrachtiger en vitaler te worden? Sazas helpt je op weg met 5 praktische tips.

Tip 1: Ga in gesprek over mentale gezondheid

Een open gesprek is vaak de eerste stap. Plan regelmatig een-op-een gesprekken met medewerkers en vraag hoe het echt met hen gaat. Probeer hierbij een vertrouwensband op te bouwen, zodat mensen ook durven zeggen als het niet goed gaat. Zo weet je wat er speelt en hoe een medewerker zich voelt. Samen kun je kijken naar oplossingen. Een veilige werkomgeving helpt medewerkers ook om weerbaarder te worden. Ze voelen meer ruimte om hun grenzen aan te geven en problemen bespreekbaar te maken. Vraag ook wat medewerkers nodig hebben om met plezier te werken en zich vitaal te voelen. Luister naar hun ideeën en wensen.

Tip 2: Geef ruimte en vertrouwen

Medewerkers voelen zich vaak beter wanneer zij invloed hebben op hun werk. Bied hen daarom zoveel mogelijk ruimte om werktijden of werkzaamheden zelf in te delen en zelf besluiten te nemen. Dit vermindert de werkdruk en de hoeveelheid stress, waardoor medewerkers zich prettig voelen op hun werkplek. Ook voelen zij zich vaak meer betrokken bij hun werk.

Tip 3: Stimuleer gezonde gewoonten

Medewerkers die zich fit voelen, zijn vaak positiever en weerbaarder. Ook voelen zij zich gelukkiger op het werk. Kleine dingen kunnen al helpen. Moedig medewerkers bijvoorbeeld aan om op tijd pauze te

nemen, genoeg aandacht te hebben voor ontspanning, voldoende te bewegen en gezond te eten. Ook een wandeling tijdens de lunch of een korte beweegpauze tussen werkzaamheden helpt om energie op te doen. Geef hierbij zelf ook het goede voorbeeld. Neem je bijvoorbeeld zelf op tijd pauze en maak je een wandeling in de middagpauze? Dan is de kans groter dat medewerkers dat ook doen.

Tip 4: Help medewerkers veerkracht op te bouwen

Veerkracht betekent dat iemand goed kan omgaan met stress, tegenslag en verandering. Iemand herstelt sneller en kan daarna weer verder. Als werkgever kun je medewerkers helpen om hun veerkracht te vergroten. Bijvoorbeeld door hen te leren hun grenzen aan te geven, successen te vieren en op tijd hulp te vragen. Ook ontspanning, mindfulness en tijd in de natuur kunnen daarbij helpen.

Tip 5: Wees vriendelijk

Vriendelijk zijn op de werkvloer zorgt ervoor dat mensen zich prettig voelen en met meer plezier werken. Maak daarom bewust tijd voor een gesprek, geef complimenten en leef met iemand mee in moeilijke situaties.

