

# VAKWERK

*Succesvol ondernemen  
in tijden van krapte*

**In dit nummer...**

Directeur Jack Janssen over ondernemen anno nu

Braber Groenvoorziening: 'Zonder medewerkers geen bedrijf'





...en verder...

- 7 Medewerkers ontwikkelen met het STAP-budget
- 10 'Zonder medewerkers geen bedrijf'
- 12 5 tips voor een thuisgevoel op de werkvloer
- 14 'Ook op de werkvloer worden we steeds internationaler'
- 16 Zeventig procent uitzenddeel bestaat uit internationale medewerkers
- 18 Hoe AB Werkt inspeelt op de krappe arbeidsmarkt
- 20 Een krappe arbeidsmarkt, en nu?
- 23 Bekijk filmpjes over de inzet van internationale werknemers

Jack Janssen - Algemeen directeur

'Ondernemen anno nu is blijven innoveren, investeren en verbeteren'

AB Werkt is een gezonde organisatie die voldoet aan alle wet- en regelgeving en continu werkt aan verbetering. De organisatie behaalde mede daardoor in het turbulente jaar 2021 een goed resultaat. Toch is er geen tijd om zelfgenoegzaam achterover te leunen, aldus directeur Jack Janssen.

### Hoe kijk je terug op 2021?

'Het jaar startte en eindigde met corona en alle bijbehorende maatregelen en economische gevolgen. Gelukkig hielden de steunmaatregelen van de overheid de economie grotendeels overeind. Daarnaast ontstond er in 2021 een flinke krapte op de arbeidsmarkt. We kregen te maken met veel aanvragen voor medewerkers waarvoor we moeilijk adequate invulling konden vinden. De intensiteit van die krappe arbeidsmarkt verraste velen, waaronder onszelf. In 2021 werden de effecten zichtbaar van twee bewegingen die we een jaar eerder hadden ingezet: de kostenreductie en strakkere sturing van de interne organisatie.

We zijn veel meer gaan werken met kortcyclische managementinformatie. Daardoor hebben we up to date een beter inzicht hoe we als organisatie presteren op het gebied van bijvoorbeeld uren, omzet, kosten, marge en verzuim. Met deze informatie kunnen alle verantwoordelijken de juiste stappen zetten en steeds juiste beslissingen nemen.

Mede door onze ingrepen in de organisatie boekten we in 2021 toch een goed resultaat. Tegelijkertijd weten we dat dit geen garantie is voor succes in de toekomst. Daarvoor moet je namelijk als bedrijf blijven innoveren, investeren en verbeteren, Wat dat betreft is ondernemen anno 2022 echt heel anders dan pak 'm beet tien jaar geleden.'

« Mede door onze ingrepen in de organisatie boekten we in 2021 toch een goed resultaat »»



« Internationale medewerkers vormen een belangrijke troef op de huidige arbeidsmarkt »»



>> **Wat kunnen klanten de komende tijd van AB Werkt verwachten?**

'We hebben ons strategisch plan voor de komende jaren uitgerold. Belangrijk onderdeel daarvan is dat we meer toewerken naar een gesegmenteerde marktwerking. We zien namelijk flinke verschillen in de ontwikkelstadia van de regiokantoren qua marktaandeel en -omvang. Daarom maken we in onze commerciële doelstellingen een verschil tussen regio's met een groei- en met een ontwikkelstrategie. Verder gaan we met onze dienstverlening inspelen op de transitie die we zien op de arbeidsmarkt via het leveren van hoger opgeleide vakkrachten. Een deel van de huidige laaggeschoolde productiebanen verdwijnt namelijk door bijvoorbeeld digitalisering en robotisering. Die verdergaande digitalisering willen we ook zelf inzetten om onze eigen bedrijfsvoering te verbeteren. Bijvoorbeeld voor het plannen van arbeid en de informatie-uitwisseling met medewerkers en klanten. Tot slot willen we een aantal aspecten rond de inzet en het verblijf van internationale medewerkers verder professionaliseren.

**De krappe arbeidsmarkt die je zelf al noemde, wat betekent dat voor AB Werkt?**

'Internationale medewerkers vormen een belangrijke troef op de huidige krappe arbeidsmarkt. Vandaar dat we ons hier de afgelopen tijd nadrukkelijk op hebben gericht. We hebben de onboarding, recruitment en communicatie verbeterd. Dat is nodig, want de krappe arbeidsmarkt is niet alleen een Nederlands probleem – dit speelt in grote delen van Europa. Er zit veel spanning op de instroom van internationale medewerkers in aantallen, kwaliteit en continuïteit – maar wij zien gelukkig veel verbetering door onze inspanningen op dit gebied.'

**Hoe kijk je naar de toekomst?**

'De oorlog in Oekraïne en de expanderende energiekosten in combinatie met een schaarste aan grondstoffen baart ons wel zorgen. Met name voor energie-intensieve sectoren – maar ook voor varkens- en pluimveehouders via hogere voerprijzen – is het de vraag of de opbrengstprijz de kostprijs kan volgen. En wat

dacht je van de stikstofproblematiek en de oplossingen die de overheid voorstelt? Dat is in de eerste plaats vervelend voor de ondernemers die dit raakt, maar kan ook op termijn gevolgen hebben voor onze omzet en dienstverlening.'

**AB Werkt is een coöperatie, wat is de meerwaarde daarvan voor leden nu en in de toekomst?**

'Van oudsher zijn agrarische bedrijven lid van AB Werkt vanwege de bedrijfsverzorging en de bijbehorende reductieregeling. Maar er verandert veel in de agrarische sector. Denk aan bedrijven die stoppen, terwijl veel van de bedrijven die doorgaan steeds groter worden met vast of tijdelijk personeel. Daardoor zijn zij ook minder kwetsbaar voor uitval van de ondernemer door bijvoorbeeld ziekte en heeft bedrijfsverzorging niet meer voor alle leden meerwaarde. Naast het opstellen van een strategisch plan voor de onderneming in 2021 zijn we daarom in 2022 ook aan de slag gegaan met onze coöperatiestrategie. We onderzoeken wat die meerwaarde van de coöperatie in de toekomst dan wél

moet zijn. Dat doen we via een traject dat we samen met onze leden zijn gestart, oftewel via participatie en leidendialoog. Centraal staat de vraag: hoe kunnen we leden ook in de toekomst aan ons binden? In het tweede kwartaal hebben we een aantal regionale workshops met onze leden georganiseerd. Doelstelling is dat de ledenraad van AB Werkt voor het einde van 2022 de nieuwe coöperatiestrategie kan vaststellen. Zo blijven we ons AB Werkt continu vernieuwen en verbeteren om zo onze leden en opdrachtgevers ook in de toekomst van dienst te kunnen zijn.'



**Jack Janssen over wáárom internationale werknemers een belangrijke troef zijn op de krappe arbeidsmarkt en hoe AB Werkt daarmee om gaat.**



Scan de QR-code om de YouTube video te bekijken

**Hulp nodig? Wij staan voor je klaar!**



Eline de Bruijkere | Goes  
06 - 15 34 34 80



Sanne van Leijsen | Etten-Leur  
06 - 11 07 34 22



Levent Cetindas | Eindhoven-Helmond  
06 - 15 50 06 59



Nick Martens | Uden  
06 23 22 95 90



Willy Hubers | Horst  
06 - 55 47 69 7



Luuk van Esseveldt | Horst  
06 - 25 63 66 64



Luc van Sloun | Herten-Roermond  
06 - 15 43 28 92



Chris Knoors | Beek  
06 - 11 17 99 03

# Hoe om te gaan met ziekteverzuim?



Wie medewerkers heeft, heeft helaas ook te maken met ziekteverzuim. Je hebt bewust gekozen voor medewerkers van AB Werkt. Dat scheelt veel rompslomp, ook bij ziekte, en geeft je als ondernemer veel flexibiliteit. Wij vertellen graag hoe wij met ziekteverzuim omgaan in deze overspannen arbeidsmarkt, waarin personeelstekorten aan de orde van de dag zijn. Ons Verzuim Coördinatiepunt (VCP) speelt daarbij een centrale rol.

Marilyn Veldman en Anita van der Goot vormen samen het Verzuim Coördinatiepunt van AB Werkt. Dit duo is fulltime bezig met het in goede banen leiden van het ziekteverzuim. En met het coördineren en persoonlijk begeleiden van de medewerkers die zich afmelden. Hoewel het verzuimrisico in de meeste gevallen bij AB Werkt ligt, vinden wij het belangrijk om jou als opdrachtgever goed te informeren en mee te nemen in het verzuimbegeleidingsproces. Marilyn: "Een opdrachtgever voelt dan misschien niet meteen de financiële pijn, maar de continuïteit van zijn productie heeft er wel onder te lijden als iemand uitvalt. Wij zoeken naar een oplossing, maar de inzichten en betrokkenheid vanuit de opdrachtgever zijn daarbij vaak ook erg waardevol. Vanuit het Verzuim Coördinatiepunt zitten wij heel kort op de ziekmeldingen. Want hoe sneller iemand weer terugkeert op zijn werkplek, hoe beter."

## Tijdig afmelden

Marilyn en Anita vinden het belangrijk om richting medewerkers duidelijk te communiceren wat er van hen wordt verwacht als ze ziek zijn. Anita: "Het begint met afmelden. Iemand die vindt dat hij of zij niet in staat is om te werken, moet zich dezelfde dag afmelden bij de leidinggevende van AB Werkt. Of, voor internationale medewerkers, bij de bereikbaarheidsdienst van AB Werkt. In de praktijk zien we dat nog wel eens misgaan. Of een medewerker meldt

zich heel laat pas af, of alleen bij het bedrijf waar hij of zij werkt. In beide gevallen wordt het dan veel te laat aan ons doorgegeven en daar heeft die medewerker vooral zichzelf mee. We betalen namelijk pas ziekengeld door vanaf de eerste dag dat iemand zich persoonlijk heeft afgemeld."

## Bereikbaar zijn

Een ander belangrijk aandachtspunt bij ziekteverzuim, is de telefonische bereikbaarheid van medewerkers die zich ziek hebben gemeld. Marilyn: "We willen elke medewerker zo goed mogelijk begeleiden. Dat kan alleen als ook de communicatie goed is en we regelmatig telefonisch contact hebben. Dan kunnen we de situatie goed inschatten en ook snel schakelen met de juiste personen en instanties zoals de arbodienst. We vragen onze medewerkers dan ook nadrukkelijk om tijdens het ziekteverzuim goed bereikbaar te zijn. En terug te bellen als dat gevraagd wordt. Het zijn vrij basale dingen, maar voor ons erg belangrijk om in contact te blijven met de medewerker en samen te werken aan een spoedige terugkeer op de werkvloer."

“Wij doen er alles aan om het ziekteverzuim zo kort mogelijk te houden”

# Medewerkers ontwikkelen met het STAP-budget



Wil je als werkgever dat jouw medewerkers zich blijven ontwikkelen? Tip je mensen om gebruik te maken van het scholingsbudget (STAP) van de overheid voor bijvoorbeeld opleidingen, cursussen en trainingen.

## Waarom is blijven ontwikkelen belangrijk?

De arbeidsmarkt is ook de komende jaren in beweging. Door de gevolgen van de coronapandemie, maar ook door technologische ontwikkelingen en vergrijzing. Als werkgever blijf je op zoek naar goed gekwalificeerd personeel. Veel mensen maken een – al dan niet gedwongen – carrièreswitch, of moeten bijscholen voor hun huidige vak. Kortom de komende jaren is er heel veel bij- en omscholing nodig om medewerkers te behouden met de juiste kwalificaties en eigenschappen.

## Wat is het STAP-budget?

De overheid wil met een nieuwe regeling met name mensen met een praktijkopleiding en stimuleren om zichzelf te ontwikkelen. Vanaf 1 maart 2022 kun je via de nieuwe subsidieregeling stimulering arbeidsmarktpositie (STAP) een aanvraag indienen voor een scholingsbudget. Het zogeheten STAP-budget kan je gebruiken voor allerlei vormen van ontwikkeling, zoals opleidingen, cursussen en trainingen. Tot 2025 is er € 200 miljoen beschikbaar. Dit is gericht op ongeveer 300.000 mensen op de arbeidsmarkt.

## Voorwaarden STAP-budget

Iedere volwassene (18 jaar en ouder) op de Nederlandse arbeidsmarkt kan de STAP-subsidie aanvragen. Een medewerker heeft recht op het STAP-budget als:

- hij/zij verzekerd is (dit ben je als je de afgelopen 27 maanden minstens 6 maanden in Nederland gewoond, gewerkt of een uitkering hebt gehad);
- hij/zij geen AOW ontvangt;
- hij/zij kalenderjaar nog geen STAP-budget hebt gekregen;
- er nog budget is. Elke 2 maanden start een nieuwe aanvraagperiode. Is het budget in deze periode verbruikt? Probeer het dan opnieuw in een volgende periode.

De scholingsactiviteit waarvoor het STAP-budget aanvraag wordt, moet geregistreerd staan in het STAP-scholingsregister.

## Hoe hoog is het STAP-budget?

Het STAP-budget bedraagt maximaal € 1.000 per persoon (inclusief btw). Kost de scholing meer dan € 1.000, dan moet de medewerker het restbedrag in principe zelf betalen. Is de aanvraag goedgekeurd? Dan maakt het UWV het geld over naar de opleider van jouw scholingsactiviteit.



Meer informatie: Vraag het STAP-budget aan bij het UWV! Scan hiervoor de QR-code.

Heb je vragen over verzuim? Neem contact op met je accountmanager.



# Medewerkers motiveren? Dat doe je met deze tips!



# ‘Veel werkgevers staan er niet bij stil dat ongewenst gedrag kan voor komen’



**Gemotiveerde medewerkers zijn energiever, innovatiever, meer gefocust én productiever. En dat heeft natuurlijk ook een positief effect op de prestaties en resultaten van jouw team of bedrijf. Maar hoe zorg je dat medewerkers op en top gemotiveerd zijn? Met deze tips van AB Werkt!**

## 1. Stel haalbare doelen

Doelen die onhaalbaar zijn of lijken zorgen ervoor dat medewerkers het gevoel hebben constant aan het werk zijn zónder dat het afkomt. Zadel je personeel dus niet op met te veel werk en onrealistische doelstellingen. Hak de werkzaamheden in stukjes en formuleer samen subdoelen die te overzien zijn.

## 2. Geef vertrouwen

De meeste medewerkers vinden het prettig om zelfstandig te kunnen werken. Het is dan ook belangrijk om ze het vertrouwen te geven om dit te doen. Je kunt als werkgever met doelstellingen en regelmatige evaluaties prima controleren of het werk volgens planning verloopt.

## 3. Deel complimenten uit

Mensen zijn gelukkiger op de werkvloer als hun bijdrage gezien én gewaardeerd wordt. Geef daarom regelmatig complimentjes. Focus niet alleen op het eindresultaat, maar geef ook schouderklopjes tijdens de werkzaamheden.

## 4. Betrek medewerkers

Door je medewerkers zoveel mogelijk te betrekken bij beslissingen en plannen, zorg je ervoor dat ze zich meer willen inspannen om samen doelen te bereiken. Zo laat je ze onderdeel zijn van het bedrijf in plaats van een buitenstaander die alleen maar uitvoert.

## 5. Stimuleer creativiteit en ontwikkeling

Laat je medewerkers niet dag in dag uit hetzelfde werk uitvoeren, dat gaat vervelen. Geef ruimte voor ontwikke-

ling, vernieuwing en creativiteit – ook binnen een functie die iemand uitvoert. Of biedt duidelijke doorgroei mogelijkheden naar een andere rol binnen het bedrijf.

## 6. Zorg voor goede werkomstandigheden

Zorg voor goed materiaal, een schone en veilige werkplek. Is dit niet op orde, dan krijgt je medewerker het gevoel niet als volwaardig te worden gezien.

“*Gemotiveerde medewerkers zijn energiever, innovatiever, meer gefocust én productiever*”

## 7. Vier successen, wees positief

Alleen een salaris zorgt niet direct voor meer motivatie. Kleine extraatjes doen dit vaak wel. Geef bijvoorbeeld na een afronding van een project een feestje of borrel. Of een bonus. Doe niet moeilijk als een medewerker wat eerder naar huis gaat of later komt. Als het werk maar gedaan wordt. Stel je flexibel op.

## 8. Zorg voor maatwerk

Tot slot: het is niet one size fits all. Ieder mens is anders en elke medewerker heeft op eigen manier behoefte aan motivatie. Kijk dus goed naar de persoonlijke eigenschappen en wensen van elke medewerker, en pas jouw manier van motiveren daarop aan.

**Hoe kun je ongewenst gedrag in jouw bedrijf voorkomen? Vertrouwenspersoon Agnes Vluggen van AB Werkt geeft jou als werkgever advies. ‘Als je niets hoort of ziet, is dat geen garantie dat er in jouw organisatie ook niets gebeurt.’**

## Waarom is een veilige werkomgeving belangrijk?

‘Allereerst omdat onveilige en ongewenste omstandigheden natuurlijk niet thuishoren op de werkvloer. Maar je kunt het ook omdraaien: een prettige werksfeer levert je als werkgever veel op. Mensen presteren beter en gaan met plezier naar hun werk. Daarnaast is de kans dat medewerkers bij je blijven groter, en dat is natuurlijk fijn gezien de huidige krappe arbeidsmarkt.’

## Wat is de verantwoordelijkheid van de werkgever?

‘Veel werkgevers staan er niet bij stil dat een ongewenste situatie in hun bedrijf kan voorkomen. Pas als er iets aan de hand is, komen ze in actie. Maar als je niets hoort of ziet, is dat geen garantie dat er ook niets gebeurt. Als werkgever moet je je proactief en preventief inspannen voor een veilige werkomgeving voor je medewerkers – dat ben je ook verplicht volgens de Arbowet.’

## Wat bedoel je met een proactieve inzet?

‘Dat je duidelijk voor ogen hebt welk gedrag je wel en juist niet in je organisatie wil zien. Hoe wil je dat mensen met elkaar omgaan? Voorbeelden hiervan zijn dat mensen elkaar met respect behandelen en elkaar niet pesten. Leg regels vast in een gedragscode die je bespreekt met een ondernemingsraad en voor iedereen zichtbaar ophangt. Wijs nieuwe medewerkers op deze afspraken. En behandel ze geregeld tijdens werkoverleggen en functioneringsgesprekken. Door het als werkgever actief uit te dragen, zorg je voor een omgeving waarin mensen zich veilig voelen om zich ergens over uit te spreken.’

## En wat zijn preventieve maatregelen?

‘Stel bijvoorbeeld een risico-inventarisatie op. Houd je organisatie eens goed tegen het licht en kijk waar mogelijke risico’s op ongewenst gedrag zijn. Denk aan een afdeling waar veel mannen werken en slechts een klein percentage vrouwen. Of kijk eens kritisch naar de inrichting van bepaalde ruimtes, zoals kleedkamers en douches. Zorg ook voor een duidelijk aanspreekpunt waar mensen terecht kunnen met eventuele klachten. Iemand die naar ze luistert en iets met hun klacht doet. Dat kan een vertrouwenspersoon zijn, zoals ik bij AB Werkt.’

## Jij bent vertrouwenspersoon bij AB Werkt, wat houdt die rol in?

‘Werknemers kunnen in het geval van ongewenste omgangsvormen bij mij terecht via e-mail of telefoon. Ik reageer altijd binnen 24 uur en luister naar wat er precies speelt. Vervolgens bespreek ik met de melder wat deze eraan kan doen en waarbij ik kan ondersteunen. Een gesprek met de leidinggevende voeren bijvoorbeeld, of een brief opstellen. Desgewenst kan ik doorverwijzen naar andere instanties, zoals maatschappelijk werk of de huisarts. Alles wat besproken wordt is vertrouwelijk en ik doe niets zonder toestemming van de melder. Ik vervul deze rol als vertrouwenspersoon zowel voor AB Werkt als andere organisaties. Alle werkgevers kunnen een vertrouwenspersoon in de arm nemen.’



**Agnes stelt zich voor. Benieuwd naar haar verhaal?**



Scan de QR-code om de YouTube video te bekijken





Braber Groenvoorziening

# Zonder medewerkers geen bedrijf

**Cees de Glopper kwam als 18-jarige jongen in dienst bij Braber Groenvoorziening. Inmiddels is hij er directeur en viert hij volgend jaar zijn veertigjarige jubileum bij het groenbedrijf. Zijn carrièrepad binnen Braber is typerend voor de organisatie: rangen en standen maken niet uit, iedereen is gelijk.**

Braber Groenvoorziening biedt hoveniers en groenmedewerkers aan onder meer gemeentes, semioverheid, scholen, particulieren en zorginstellingen. Cees omschrijft zijn functie als 'officieel directeur, maar eigenlijk gewoon manusje van alles'. 'Ik ben uitvoerder, verkoper, logistiek medewerker, en nog veel meer. Dat maakt mijn werk ook zo leuk.' Cees werd begin jaren tachtig als tiener benaderd door Leo Braber, destijds directeur en tevens een bekende van de ouders van Cees: of hij niet voor hem aan de slag wilde? Dat was het startsein voor zijn lange en veelzijdige loopbaan bij het groenbedrijf.

## Een uiteenlopende carrière

Cees begon bij Braber als algemeen medewerker, en haalde tijdens zijn werk in de groenvoorziening zijn diploma's. Hij klom op tot (assistent) meewerkend voorman, uitvoerder, verkoper, hoofd verkoop en bedrijfsleider. Rond de eeuwwisseling werd hij mede-eigenaar, of, zoals hij zelf zegt, 'de kleinste aandeelhouder met de grootste functie'. Om te zeggen dat Cees alle functies, rangen en standen binnen het bedrijf heeft doorlopen is een understatement. En daar is hij trots op. 'Ik vind het belangrijk dat we een platte organisatie zijn, en ik denk dat we dat ook zijn - mede door mij. Ik geloof dat ik heel toegankelijk ben: iedereen kan altijd bij mij terecht.'

Bij Braber staat de mens centraal, want 'zonder medewerkers heb je geen bedrijf.' Voor die medewerkers wordt dus goed gezorgd: er wordt geïnvesteerd in de vitaliteit van de mensen, maar ook in goede secundaire

De medewerkers die via AB Werkt binnenkomen zijn trouw en hebben kennis van zaken

>> arbeidsvoorwaarden, passende werktijden en -schema's, en een prettige werkdruk. Daarbij wil Cees benadrukken dat daarin geen onderscheid wordt gemaakt tussen vaste krachten en zzp'ers. 'Ik heb een hekel aan termen als 'uitzendkrachten' of 'zzp'ers'. Dat zijn gewoon mensen van ons, zo simpel is het.' Op de werkvloer is daar dan ook geen verschil in te ontdekken: alle medewerkers krijgen een Braber werkshirt en -broek, maar ook een kerstpakket, bijvoorbeeld. Ongeacht of je gedetacheerd wordt, of in vaste dienst bent. 'Ik denk dat dat wel iets zegt over ons en hoe wij naar onze mensen kijken. Het wordt ook gewaardeerd: er is weinig verloop in personeel, mensen werken hier lang en ze komen graag bij ons terug.'

## Een echt Brabertje

Cees werkt al zo lang als hij zich kan herinneren samen met AB Werkt. 'Dat is dus al minstens veertig jaar. Je merkt dat AB zijn wortels heeft in de agrarische bedrijfsvoering: de medewerkers die via AB Werkt binnenkomen zijn trouw en hebben kennis van zaken.' Hoewel Braber Groenvoorziening samenwerkt met een aantal verschillende uitzendbureaus, steekt AB Werkt

daar volgens Cees toch met kop en schouder bovenuit. 'Een uitzendbureau scoort bij mij punten als ze het juiste kunnen leveren. Met Eline, onze contactpersoon bij AB, heb ik een goede klik. Zij weet precies wat wij zoeken. Soms belt ze en zegt ze: 'Ik heb weer een echt Brabertje gevonden!' Dan moet ik al lachen. Ze bedoelt dan iemand die bewust kiest om bij Braber te werken, een goede vakman is, maar ook iemand die wil leren en fatsoenlijk is. We zijn uiteindelijk ook dienstverlener', aldus Cees.

Het doel bij Braber is om zoveel mogelijk mensen in vaste dienst te hebben; dat geldt dus ook voor degenen die aanvankelijk als uitzendkracht zijn begonnen. 'In de loop der jaren is het groenwerk steeds diverser geworden, dus mensen moeten breed inzetbaar zijn. Het moet bij je passen, ik ben de laatste die zal zeggen dat het makkelijk werk is. Maar als je hier op je plek zit, dan wil je ook niet meer weg', sluit Cees af.





# 5

## tips voor een thuisgevoel op de werkvloer

Wist je dat veel medewerkers meer tijd op hun werk doorbrengen dan in hun eigen huis? Dan is het belangrijk dat ze zich thuisvoelen in jouw bedrijf. Hoe je zorgt dat je (internationale) medewerkers zich in jouw bedrijf op hun gemak voelen, lees je hier. Dat komt de werksfeer én productiviteit ten goede!

### 1. Zorg voor een warm welkom

Voor elke nieuwe medewerker is het even wennen om bij een nieuwe werkgever en met nieuwe collega's aan de slag te gaan. Zorg daarom voor een goede start. Werkt de medewerker in een team? Stel hem of haar dan even voor aan de andere mensen op de werkvloer. Dat zorgt meteen voor verbinding. Geef een rondleiding op je bedrijf, laat de werkplek, kantine en toiletten zien. Maar bijvoorbeeld ook waar je zelf bezig bent, andere afdelingen of plekken binnen het bedrijf waar de medewerker niet vaak zal komen. Dit geeft een open en transparant gevoel.

Deel relevante informatie, maar niet alles tegelijk. Dit kan zorgen voor een overkill en blokkade. Als een medewerker onzeker wordt, beïnvloedt dat ook zijn of haar prestaties. Voorkom in ieder geval dat je de medewerker in het diepe gooit. Uitdagen mag, maar geef zeker in het begin geen onmogelijke taken.

### 2. Zorg voor verbinding en open communicatie

Investeer als werkgever of leidinggevende in nieuwe mensen. Dit kost tijd en energie, maar dit krijg je terug in productiviteit van je medewerker. Na verloop van tijd zullen collega's op de werkvloer dit overnemen. Goed onderling contact is belangrijk. Koppel iemand bijvoorbeeld aan een buddy, zoals iemand die al langer bij jou werkzaam is en de verantwoordelijkheid krijgt om de inwerkperiode op zich te nemen. Zo wordt iemand

sneller opgenomen in het team. Het komt de productiviteit ten goede als er ook tijd is voor een ontspannen praatje. Als het alleen maar over werk gaat, ontstaat er al snel een kille en onpersoonlijke sfeer.

### 3. Blijf ook als werkgever/ leidinggevende betrokken

Als werkgever is het ook van belang om een luisterend oor te bieden. Sta open voor feedback. Gooi na de eerste dagen of weken niet de deur dicht, maar blijf zorgen voor verbinding. Zeker voor internationale werknemers geldt dat ze opkijken en respect hebben voor een werkgever of leidinggevende. Het doet ze goed als ze merken dat je (soms) tussen hen op de werkvloer staat. Geef ze de vrijheid om met ideeën of vragen te komen. Heerst er een té afstandelijke sfeer, dan lopen medewerkers minder hard voor je. Wederzijds respect en begrip is belangrijk.

### 4. Organiseer leuke dingen

Teamactiviteiten of uitjes doen het altijd goed. Het is leuk om regelmatig even 'uit de werksfeer' te stappen en te ontspannen. Dit kan door bijvoorbeeld te gaan paintballen, een sportwedstrijd te bezoeken of een BBQ te organiseren. Maar ook een etentje buiten de deur wordt zeer gewaardeerd. Je zal zien dat er gesprekken op gang komen die op de werkvloer onbespreekbaar blijven. De dynamiek tussen collega's verandert en er heerst meer en meer een groepsgevoel. Uitjes zijn niet alleen leuk, maar óók positief voor je bedrijfsresultaat.

Als werkgever is het ook van belang om een luisterend oor te bieden. Sta open voor feedback



### 5. Aantrekkelijke inrichting werkvloer

Richt de werkomgeving zo in dat het meer uitstraalt dan alleen werk. Bijvoorbeeld door planten naar te zetten, of iets leuks aan een kale muur te hangen. Maar een tafeltennistafel voor in de pauze werkt natuurlijk ook. Voorkom groepjesvorming door te zorgen voor één grote tafel, in plaats van een paar kleine tafels. Is de mogelijkheid er om de radio aan te zetten, schroom niet om dat te doen. Of laat je medewerkers zelf een afspeellijst maken die ze gezamenlijk overeenkomen. Het belangrijkste hierbij: sta open voor wat je medewerkers belangrijk vinden. Stel ze deze vraag. Wat maakt voor hen het werk nóg leuker? Zonder dat het natuurlijk de productiviteit in de weg staat.

#### Bonustip internationale werknemers:

Omdat internationale werknemers vaak al in een vreemde omgeving wonen, is het voor deze groep extra belangrijk om een goed gevoel op de werkvloer te creëren. Is er sprake van een taalbarrière? Probeer die te doorbreken met een kort woordenboekje. Het allerbelangrijkste: behandel alle medewerkers op een gelijke manier.

Op pagina 9 geven we tips om grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer tegen te gaan.





Aviagen blij met internationale werknemers

## ‘Ook op de werkvloer worden we steeds internationaler’



“Laten we eerlijk zijn: we krijgen ons werk ook niet geregeld zonder werknemers uit andere landen”

Aviagen is een grote internationaal opererende fokkerij in de vleeskuikensector. Het bedrijf heeft zijn eigen zuivere fokdieren en is gespecialiseerd in grootouder- en ouderkuikens. Vanuit meerdere locaties, waaronder één aan de Elmpterweg in Roermond, worden klanten bediend in meer dan 100 landen. Koen van Lith (Hatchery Manager) en Lion Hekers (Productiemanager) zijn enthousiast over hun internationale collega's die via AB Werkt bij Aviagen werken.

‘Mensen denken dat we hier stallen vol met kippen hebben, maar dat is niet zo’, legt Koen uit. ‘Wij broeden de eieren van de ouderkuikens uit met broedmachines en verkopen deze dan aan opfokbedrijven en vleeskuikenboerderijen in heel Europa. In onze productie werken ongeveer 27 medewerkers.’

### Huisvesting geregeld

Lion, zelf ook ooit via AB Werkt bij Aviagen binnengekomen, is tevreden over de samenwerking. ‘We doen al heel wat jaren zaken met AB Werkt. Het is fijn dat AB Werkt ook de huisvesting regelt voor mensen die uit het buitenland in Nederland komen werken. Dat is dan weer een zorg minder voor iemand die hier nieuw is en

nog helemaal zijn weg moet vinden. En voor ons is dat natuurlijk ook een fijne bijkomstigheid.’

### Geen seizoenswerk

De meeste internationale werknemers bij Aviagen hebben een fulltime baan. Koen: ‘In ons werk kennen we geen pieken en dalen. Alles is van tevoren gepland. We zitten bijna constant vol en hebben een vast aantal mensen nodig om wekelijks onze productie te kunnen draaien.’ Lion: ‘Alleen in geval van ziekte of verlof schakel ik met AB Werkt voor tijdelijk extra personeel. We zien uitdagingen in onze personele bezetting ook meestal van tevoren aankomen. AB Werkt kan ons daar over het algemeen goed bij helpen. Veel mensen die als flexibele arbeidskracht bijvoorbeeld in een vakantieperiode bij ons binnenkomen, blijven vaak ook hangen.’

### Communicatie is key

Waar het enkele jaren geleden vooral nog Poolse medewerkers waren die via AB Werkt hun weg naar Aviagen vonden, is het werknemersbestand qua nationaliteiten nu vele malen diverser. Koen: ‘We hebben op dit moment medewerkers uit o.a. Polen, Roemenië, Spanje, Letland en Moldavië. Logisch dat je dan de nodige extra energie moet stoppen in de communicatie op de werkvloer.’ Lion vult Koen aan: ‘Goed met elkaar kunnen communiceren is een belangrijke succesfactor als je werkt met internationale collega's. Je moet in ons werk 1-op-1 met iemand kunnen praten. We vinden het dan ook belangrijk dat iemand bereid is om een beetje Duits of Engels te leren. Overigens spreken de jongere medewerkers die bij ons komen werken vaak die talen al.’

### Interne opleiding

Koen: ‘Of je nu via AB Werkt als internationale werknemer bij ons aan de slag gaat of via een andere weg hier >>

>> een baan vindt, voor ons is iedere medewerker gelijk. Dat is ook onze bedrijfscultuur, we houden het laagdrempelig en informeel. We doen er ook alles aan om ervoor te zorgen dat internationale medewerkers zich hier prettig voelen en goed opgenomen worden binnen de groep. Dat is belangrijk, anders ben je ze na een tijdje weer kwijt. En dat is zonde, want we stoppen toch de nodige tijd in het intern opleiden van mensen.’

Lion besluit: ‘Laten we eerlijk zijn: we krijgen ons werk ook niet geregeld zonder werknemers uit andere landen. Ik zie de komende jaren niet gebeuren dat er weer meer Nederlanders dit werk gaan invullen. Er zijn overal tekorten aan personeel, met name ook in de agrarische sector. We zijn blij met AB Werkt en de internationale medewerkers die zij aandragen. Die samenwerking loopt gewoon heel erg goed.’

“Goed met elkaar communiceren is een belangrijke succesfactor als je werkt met internationale collega's”

## ASBESTSANERING door AB Werkt



**Heb je verbouw- of sloopplannen? Of ga je een dak renoveren?**

Dan kan het zijn dat je daarbij asbest aantreft. Voor het verwijderen van asbest ben je bij AB Werkt aan het juiste adres. Wij zijn een gecertificeerd asbestsaneerder die je snel, flexibel en tegen een gunstig tarief van dienst is.

Interesse of meer informatie? Kijk dan op [www.asbestsanerenzuidnederland.nl](http://www.asbestsanerenzuidnederland.nl) of neem contact op via 0475-352030 of per mail: [asbest@ab-werkt.nl](mailto:asbest@ab-werkt.nl)



Ferry Beks, manager Service en Detach

# Hoe AB Werkt inspeelt op de krappe arbeidsmarkt

Door de krapte op de arbeidsmarkt hebben medewerkers ruime keuze waar en tegen welke voorwaarden ze aan de slag willen. AB Werkt speelt op verschillende manieren in op deze ontwikkelingen. Bijvoorbeeld via inzet van internationale medewerkers. Ferry Beks, manager Service en Detach vertelt er meer over.

## Hoe kan AB Werkt ondanks de krappe arbeidsmarkt toch de vraag naar arbeid blijven invullen?

'We proberen een antwoord te vinden op de krappe (Nederlandse) arbeidsmarkt via de inzet van internationale medewerkers. Er is simpelweg een substantieel lager aanbod van Nederlandse kandidaten. Dat verschuift steeds meer naar met name Oost-Europese kandidaten. Inmiddels bestaat 70 procent van het uitzenddeel uit internationale medewerkers. Dat heeft wel gevolgen voor onze flexibiliteit en inzet. We kunnen niet altijd op heel korte termijn aan een vraag van een opdrachtgever voldoen. Vooraf zoveel mogelijk plannen is belangrijk, ook voor onze huisvestingsmogelijkheden. We gaan hierover steeds vaker het gesprek aan met opdrachtgevers

en rekenen op hun begrip. Overigens is onze detachering en bedrijfsverzorging nog geheel via Nederlandse medewerkers. We willen ook voor de toekomst wel perspectief blijven zien in de inzet van Nederlandse medewerkers.'

## Wat betekent meer internationale medewerkers voor de organisatie AB Werkt?

'De inzet van extra internationale medewerkers heeft ook gevolgen voor onze huisvesting. De aansturing van het huisvestingsvraagstuk voor internationale medewerkers hebben we eerder gelukkig neergelegd bij de regiokantoren. Eerder gebeurde dit op centraal niveau. Door de regionale aansturing ontstaat er een betere koppeling tussen commercie en het huren van locaties. De huisvesting wordt zo optimaal benut, in tegenstelling tot eerdere jaren waar we nog wel eens kampten met leegstand in bepaalde periodes.

We zullen daardoor de komende jaren waarschijnlijk naast flexibel huren ook duurzaam huisvestingscapaciteit moeten gaan vastleggen. Bijvoorbeeld door locaties zelf te ontwikkelen, kopen of mee te

investeren. De gedecentraliseerde aansturing van de huisvesting helpt ons gelukkig enorm. Ook dankzij onze stuurinformatie kunnen we proactief reageren op alle ontwikkelingen. We zitten in een dynamische markt, maar door data en betere klantafspraken moeten we meer grip krijgen om in te spelen op arbeidspatronen. Zo kunnen we bijvoorbeeld nog beter inspelen op beschikbaarheid van huisvesting en mogelijke instroom.'

## Hoe speelt AB Werkt verder in op alle ontwikkelingen?

'We hebben in 2021 belangrijke stappen gezet op weg naar een nog efficiëntere en betere organisatie. Zo stuurden we scherper op verzuim, huisvesting en uren. Dat werpt nu zijn vruchten af. We hebben ook een Verzuim Coördinatiepunt (VCP) opgezet. Dat ondersteunt de verschillende kantoren op het gebied van verzuim en -preventie. Dankzij dagelijkse rapportages hebben we beter zicht op het verzuimpercentage en kunnen we meer grip houden. Samen met de medewerkers van het VCP voeren we veel gesprekken met medewerkers en opdrachtgevers, maken inzichtelijk wat het frequente

“We hebben in 2021 belangrijke stappen gezet op weg naar een nog efficiëntere en betere organisatie”

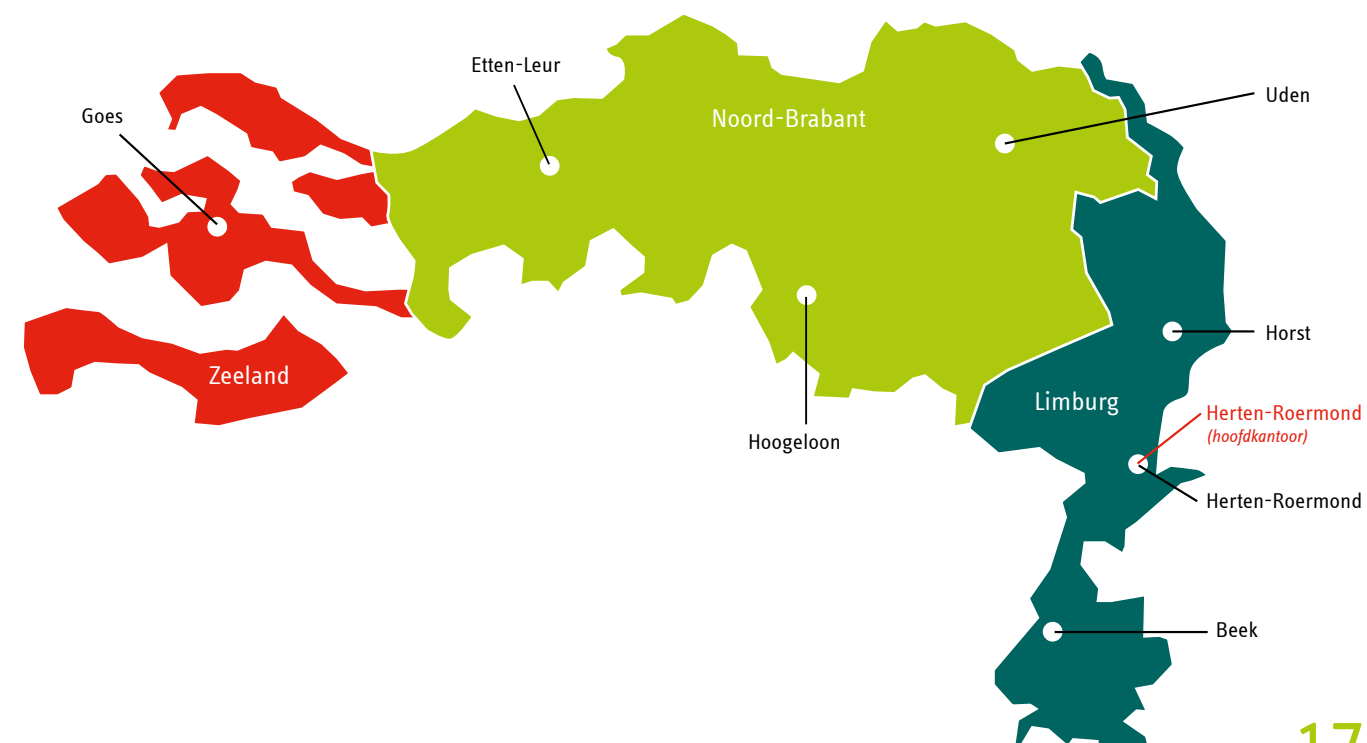
verzuim is en proberen mensen met langdurig verzuim een andere, passende functie aan te bieden. Dat deze aanpak werkt, blijkt onder andere uit de enorme afname van het verzuim sinds april 2022. Al speelt de afname van corona daar natuurlijk ook een rol. We zijn ook bezig met een app waarmee medewerkers hun contracten en loonstroken kunnen inzien, verlof kunnen aanvragen of alles rondom huisvesting kunnen regelen. Het is eigenlijk een full service portaal met

alle relevante informatie. Tegelijkertijd blijven we toegankelijk en bereikbaar voor medewerkers via onze helpdesk.'

## Wat merken opdrachtgevers van de veranderingen?

'Onze regiokantoren zijn onderverdeeld in groei- en ontwikkelregio's. Daarvoor hebben we vooral gekeken naar ons marktaandeel. In de groeiregio's zetten we vooral in op het vergroten van ons marktaandeel, terwijl we ons bij ontwikkelregio's meer focussen

op het verbeteren van de dienstverlening. De regiokantoren hebben op basis van deze werkwijze een eigen strategisch plan gemaakt. In groei-regio's kunnen we er nu voor zorgen dat de regiokantoren een voldoende omvang hebben om de dienstverlening voor de toekomst te borgen. Deze verdeling is voor AB Werkt nodig om ook de komende jaren te kunnen blijven ontwikkelen en groei te realiseren.'





# Van de palmbomen naar de polder: zo houd je je vakantiegevoel vast



“Doordat je ontspant, gaan je stresslevels omlaag en dat is weer goed voor je immuunsysteem”

**Je herkent het vast wel: je vakantie is voorbij en na twee dagen werken heb je het gevoel alsof je nooit bent weggeweest. Waarom is het toch zo moeilijk om in ieder geval een beetje van die relaxte vakantiesfeer vast te houden? Deze tips helpen je om wél langer te genieten van je vakantie vibes.**

## 1. Begin makkelijk

Wat doe je vaak het eerste als je terugkomt van vakantie? Je e-mail lezen. Zo ben je snel weer bij, denk je. Maar het zorgt er ook voor dat je direct wordt meegezogen in de waan van alledag. En dat terwijl je e-mail vaak niet het allerbelangrijkste is van je werk. Plan daarom dingen in op je eerste werkdag waar je energie van krijgt. En ook de dagen erna. Dat geeft ook de meeste bevrediging en dus plezier. Zet daarvoor je aanwezigheidsassistent iets langer aan. Dat geeft jou de ruimte om je prioriteiten te bepalen.

## 2. Zorg voor nieuwe routines

Wij mensen zijn gewoontedieren. We leven op routines. Dat is heel goed, want daardoor kosten veel simpele dingen ons weinig moeite. Maar diezelfde routines zorgen er ook voor dat we snel weer in het oude en vertrouwde patroon te terugvallen.

Een vakantie is de aangewezen tijd om nieuwe routines te maken. Zet de wekker bijvoorbeeld een half uur eerder voor een lekkere work-out of een lange wandeling. Dat gaat zeker na de zomervakantie makkelijker omdat het dan vaak nog lekker weer is. Houd je dit 6 weken vol, dan is een nieuwe routine geboren. Eentje waar je je veel beter bij voelt.

## 3. Plan leuke dingen als je terug bent

Hoe komt het toch dat op vakantie leuke dingen doen met familie en vrienden, maar daar thuis geen tijd meer voor hebben? Natuurlijk, de plicht roept van werk, huishouden, gezin en wat nog meer. Toch kun je ook dan prima dingen blijven ondernemen. Dagtripjes naar de zee, het bos of de stad bijvoorbeeld. Plan die uitstapjes meteen als je terug bent van vakantie. Blok het in je agenda en maak concrete plannen wat je gaat doen en met wie. Je hebt dan iets om naar uit te kijken. En de voorpret is vaak al het halve werk, blijkt ook uit studie.

## 4. Houd de herinneringen van je vakantie levend

Dat wijntje voor de tent, die geur van de bloemen, dat muziekje. Op vakantie worden al onze zintuigen geprikkeld. Geen gek idee om dat ook thuis te doen. Zet die mooie schaal op tafel die je aan Italië doet denken. Maak een Spotify playlist van al je favoriete Spaanse flamenco's. Geniet van de lavendelgeurzakjes uit de Provence. Print je mooiste vakantiefoto's en geef ze een prominente plek zodat je er elke dag aan wordt herinnerd. Zo ga je regelmatig terug in de tijd en komen die vakantie vibes weer boven. Speelde je op vakantie altijd kaartspelletjes met de kids? Zet je lekker bij een kampvuurtje? Of dronk je tussen de middag altijd een lekkere cappuccino? Wat let je om dat thuis ook te doen? Je voelde je daar happy bij en zo maak je ook weer nieuwe routines.

## 5. Beloon jezelf, en je omgeving

We zijn er altijd goed in om ons te storen aan wat niet goed ging. Wat we anders hadden kunnen doen. Niks mis mee natuurlijk, omdat je zo alleen maar beter wordt. Op vakantie zijn we niet kritisch maar juist heel lief en aardig voor onszelf en onze omgeving. Dat zouden we ook thuis wat meer mogen doen. Geef je naasten vaker een compliment. Doe dat ook aan je collega's en medewerkers. Zeg iets aardigs of geef eens zomaar een attentie. Geven geeft een mens de meeste voldoening. Doe dat dus ook voor jezelf. Beloon jezelf als je lekker hebt gewerkt. Door een extra break in te lassen voor een wandeling of je favoriete broodje. Boek voor 's avonds een massage of ga naar de bioscoop voor de nieuwste James Bond.

## Vakantie is goed voor je

Onderzoek van de universiteit van San Francisco laat zien dat vakantie goed is voor je gezondheid. Doordat je ontspant, gaan je stresslevels omlaag en dat is weer goed voor je immuunsysteem. Dat zorgt er weer voor dat je minder snel ziek wordt.

**Dus: geniet van je welverdiende vakantie en houd het gevoel nog lange tijd vast!**





# Een krappe arbeidsmarkt, en nu?



**Nederland heeft te maken met grote krapte op de arbeidsmarkt. De gevolgen ervan zijn enorm. Van Schiphol die de lading reizigers niet verwerkt krijgt, winkels en restaurants die noodgedwongen de deuren sluiten tot aannemers met ellenlange wachttijden. Hoe is dit plotse-ling zo gekomen? En welke maatregelen kunnen een oplossing bieden?**

Het is misschien een schrale troost, maar het personeelstekort is geen typisch Nederlands probleem. Ook op de luchthavens van Londen, Dublin en Lissabon staan reizigers in lange rijen. In Spanje en Italië gaan restaurants en cafés soms een extra dag dicht. En in Britse kassen blijven rijpe aardbeien aan de struiken hangen omdat er niemand is om ze te plukken.

## **Kiezen uit zestien vacatures**

In Nederland is het personeelstekort zo groot dat er in geen enkele beroepsgroep een overschot is aan personeel. De arbeidsmarkt is in twintig jaar niet zo krap geweest, aldus het UWV. Zo kan elke werkloze machinemonteur, IT'er en verpleegkundige kiezen uit maar liefst zestien vacatures. Maar ook mensen uit andere beroepsgroepen hebben de keuze uit tussen de twee en tien vacatures. Alleen bouw en de logistiek scoort minder. In een jaar tijd steeg het aantal vacatures met 80 procent en daalde het aantal mensen dat zes maanden of korter in de WW zit met 41 procent. In de eerste drie maanden van 2022 classificeerde het UWV de arbeidsmarkt dan ook als 'zeer krap'. Dat is nog nooit eerder voorgekomen.

## **Oorzaken van de krapte**

Een van de redenen van de huidige krappe arbeidsmarkt is corona. Na de lockdowns volgde een razendsnelle opleving van de economie. Een verre vakantie, luxe uit eten en lekker naar een festival of concert: het kon opeens weer. Daarnaast dreigt er een energiecrisis en dankzij dat gespaarde geld kunnen we nu extra zonnepanelen op het dak leggen. Voor dit alles is wel personeel nodig. Helaas zijn die mensen – ook vanwege corona – minder makkelijk te krijgen. Ze zitten bijvoorbeeld voor een deel vast in bedrijven die dankzij de miljarden coronasteun kunstmatig overeind bleven. Normaal waren deze bedrijven omgevallen, nu zijn ze op de been gehouden.

## **Te weinig jonge mensen**

Daarnaast hebben we te maken met een vergrijzende beroepsbevolking. Deze demografische ontwikkeling hadden we natuurlijk al lang kunnen zien aankomen. De babyboomers gaan met pensioen en er zijn te weinig jonge mensen om dit gat op te vangen. Dit wordt voor een aantal maatschappelijk onmisbare beroepen een groot probleem. Denk aan de zorg en het onderwijs. Maar er zijn ook mensen nodig om een aantal andere cruciale taken te vervullen. Personeel om woningen te bouwen, om onze klimaatdoelen te halen en voor defensie om ons land te verdedigen.

## **Ander personeelsbeleid en meer innovatie**

Kunnen we met z'n allen doorgaan op de huidige route? Nee, denkt Hans Borstlap, topambtenaar van Sociale Zaken. De arbeidsmarkt gaat veranderen. Dat schreef

hij al twee jaar geleden in het rapport *In wat voor land willen wij werken?*. Feitelijk hebben we jarenlang te maken gehad met relatief goedkoop personeel, meent Borstlap. Door flexcontracten, schijnconstructies en de praktijken van malafide uitzendbureaus had een grote groep mensen weinig zekerheid. Nu schuift de macht naar de werkvloer. De lonen gaan omhoog: een kwestie van vraag en aanbod. Hoog tijd, vindt Borstlap.

Tot nu toe was de overheid volgens hem gewend om ontoereikende lonen te compenseren met toeslagen. Door de lage lonen voelden werkgevers weinig noodzaak om te investeren in software of machines. Dat moet veranderen. Tijd om Nederland productiever te maken met innovatie en technologie.

## **Speciale aandacht voor 55+**

Traditioneel gezien is de oudere werknemer minder populair. Deze leeftijdsgroep heeft te kampen met veel vooroordelen: ze kunnen niet meer mee, zijn vaak ziek en niet flexibel. Inmiddels is daar een heuse inhaalslag bezig en staat Nederland in de Europese top-5 van landen waar de meeste 55-plussers aan het werk zijn. Dit kwam mede ook door een aantal beleidsmaatregelen. In 2022 zijn de 55-plussers goed voor 74% van de groei van de werkgelegenheid, aldus flex-expert Wim Davidse. Wel heeft de 55-plusser die zijn baan verliest grotere moeite om aan de slag te komen. Zo zijn er nog veel 55-plussers met een WW-uitkering die administratief werk zoeken. Hier is door automatisering veel werk verloren en is er veel concurrentie. Extra aandacht is nodig om deze groep om te scholen, zodat zij in andere

sectoren aan de slag kan. Dat vraagt ook investering van werkgevers.

## **Wat zijn de plannen van de overheid?**

Volop reuring op de arbeidsmarkt dus. Tegelijkertijd is de overheid hard bezig om de kloof tussen kansrijken en kansarmen op de arbeidsmarkt te verkleinen. Zo staat in het voorstel van minister Karien van Gennip van Sociale Zaken dat zelfstandigen met een laag uurtarief als werknemer worden behandeld, tenzij hun werkgever kan aantonen dat er écht sprake is van zelfstandigheid. De overheid richt zich op de volgende punten:

### **1) Vast contract de norm**

Het vaste contract moet weer de norm worden, vindt de overheid. Daarom schaft het kabinet oproepcontracten af. Ook introduceert het strenge regels voor de uitzendsector. Hiermee reageert het kabinet op alarmerende rapporten over de arbeidsmarkt die de afgelopen jaren verschenen.

Uitgangspunten voor het kabinetsbeleid zijn onder andere de aanbevelingen van de commissie-Borstlap, maar ook de adviezen van werkgevers en vakbonden.

### **2) Laagbetaalde zzp'ers in vaste dienst**

In het voorstel dat nu bij de Kamer ligt staat dat een laagbetaalde zelfstandige kan direct een dienstverband eisen bij zijn opdrachtgever. Vakbonden en werkgevers stelden een bovengrens van 30 tot 35 euro per uur voor. Het is dan aan de werkgever om te bewijzen dat voor de betreffende functie voldoende ondernemersvrijheid is. Bijvoorbeeld omdat de zzp'er vrij heeft kunnen



“ In Nederland is het personeelstekort zo groot dat er in geen enkele beroepsgroep een overschot is aan personeel. De arbeidsmarkt is in twintig jaar niet zo krap geweest, aldus het UWV ”

>> onderhandelen over het tarief en zelf kan bepalen hoe en wanneer de klus wordt uitgevoerd. Dit moet kwetsbare zelfstandigen beter beschermen en weer basale werknemersrechten geven, zoals ontslagbescherming, vakantiedagen en een pensioen.

### 3) Aan oproepcontracten komt een eind

Oproepcontracten zijn zeker in de horeca populair. Werknemers moeten enige zekerheid hebben over het minimaal aantal uren dat zij zullen werken. Voortdurend tijdelijke contracten aanbieden is dadelijk ook verleden tijd. Nu moet iemand een vast contract krijgen na maximaal drie tijdelijke contracten in hooguit drie jaar. Werkgevers mogen geen tijdelijke contracten aan elkaar rijgen. Nu al moeten ze iemand na maximaal drie tijdelijke contracten in hooguit drie jaar een vast contract geven. Maar zodra diegene een half jaar uit dienst is, begint de teller opnieuw te lopen. Daar maakt het kabinet een einde aan, om ‘draaideurconstructies’ tegen te gaan.

### 4) Uitzendsector krijgt te maken met strengere regels

De uitzendsector wordt aan strengere regels onderworpen. Certificering van de uitzendbureaus moet zorgen voor een kwaliteitsstandaard waardoor malafide uitzenders bestreden worden. Daarnaast wil het kabinet uitzendkrachten duurder maken, waardoor het minder aantrekkelijk wordt om deze groep in te zetten voor

structureel werk. Vakbonden en werkgevers zijn het erover eens dat uitzendkrachten vergelijkbare arbeidsvoorwaarden moeten krijgen als de mensen met een dienstverband bij de inlener.

### 5) Deeltijd-werkloosheidsuitkering

De overheid richt zich niet alleen op het versterken van de positie van werknemers, ook het werkgeverschap moet aantrekkelijker worden. Veel werkgevers vinden de vaste baan nu te vast. Want wat als ze opeens, zoals in de coronacrisis, een onverwacht omzetverlies meemaken?

Het moet dan mogelijk worden om mensen tijdelijk minder uren te laten werken, vindt het kabinet. Een ‘deeltijd-werkloosheidsuitkering’ van het UWV moet er dan voor zorgen dat het salaris aangevuld wordt. Deze regeling moet wel met budget-neutraal gebeuren. Dit houdt in dat werknemers een deel van hun WW-rechten inleveren als ze gebruik moeten maken van deze aanvullende regeling.

Deze plannen zijn op dit moment nog in voorbereiding. Sommige onderdelen vragen nog nadere studie. Duidelijk is wel dat er het nodige staat te gebeuren de komende tijd. AB Werkt houdt je daarover uiteraard op de hoogte.



## AB Werkt boekt een positief resultaat in een turbulent jaar

Lees ons jaarverslag

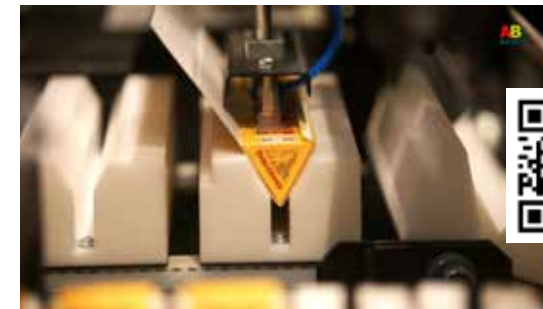


Scan de QR-code om het jaarverslag te bekijken



## Bekijk onze video's over de inzet van internationale medewerkers

Scan de QR-codes om de video's te bekijken.



### AB Werkt werkt de laatste jaren intensief samen met het bedrijf YourSurprise.

En dan met name aan het eind van het jaar, waar YourSurprise een hoge piek heeft. In die piek regelt AB Werkt minimaal 70 internationale werknemers die de klus komen klaren. In dit filmpje zie je hoe dat gebeurt.



### HR-manager Pieter van der Vorst van Modexpress vertelt hoe zij internationale werknemers inzetten, en wat de rol van AB Werkt is.



### Hoe ziet onze huisvesting eruit?

Wij maakten een filmpje van onze huisvesting in het Noord-Limburgse Egchel.



### Wil je het verhaal horen van internationale werknemers die via AB Werkt aan de slag gaan?

Verschillende internationale werknemers aan het woord.



# Hulp nodig? AB Werkt staat voor je klaar



We wensen je een hele fijne zomer toe!

© AB Werkt | VAKWERK | 2022

Niets uit deze uitgave mag worden overgenomen zonder toestemming van AB Werkt.  
AB Werkt Zuid-Nederland, Mussenberg 5, 6049 GZ Herten-Roermond. T 0475 - 35 20 30

[ab-werkt.nl](http://ab-werkt.nl)



**AB**  
**WERKT** ZUID-NEDERLAND