

# BLOEIEND 20



## In dit nummer...

Doekle Terpstra over kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt  
Abdalrhman Somaff uit Syrië tussen de hortensia's  
Een goed werkoverleg voeren

# Om te beginnen...

## Verbondenheid

Binnenkort organiseren we de AB Werkt Summer Edition, een bijeenkomst voor ons voltallig kantoorpersoneel. We praten dan met elkaar over de doelstellingen voor onze organisatie. Welke projecten lopen er? Waar lopen we tegenaan? Wat kan anders, wat kan beter? Maar ook: waar zijn we trots op? We bespreken wat er leeft en speelt bij onze leden en klanten. We kijken naar de markt waarin jullie opereren, welke ontwikkelingen we daar zien en wat dit betekent voor uw behoefte aan arbeid. Daar leggen we de dan de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt naast. We kijken naar de behoeften en de capaciteiten van de medewerkers. Wat betekent dit voor onze dienstverlening? Waar moeten we extra aandacht en focus op hebben?

Bijna 150 collega's komen hiervoor binnenkort samen in het Evoluon in Eindhoven. Een inspirerende plek, ooit door Frits Philips gebouwd als een gift aan de stad Eindhoven en bedoeld om 'een ontmoetingsplek te zijn waar mensen hun kennis, ervaring, bevoegdheid en inspiratie kunnen delen'. En dat doen onze mensen ook.

Deze bijeenkomst houden we inmiddels twee keer per jaar. Dat vraagt natuurlijk wel wat van de organisatie. Niet alleen om het voor te bereiden, maar ook om al je kantoren feitelijk gesloten te hebben om hier bij elkaar te zijn. Dat hebben we er graag voor over.

Ik kan wel stellen dat dit cruciaal is voor onze organisatie. Voor elke organisatie eigenlijk. Het betrekken van onze medewerkers bij onze strategie en bij de doelen van onze organisatie, zorgt voor betrokkenheid en begrip. En die betrokkenheid zorgt er weer voor dat iemand eigen verantwoordelijkheid durft te nemen. Door te laten zien waar je als organisatie naar toe gaat en welke drempels je daarbij te nemen hebt, geeft alle collega's vertrouwen. Vertrouwen waardoor hij (of zij natuurlijk) ook voor zijn eigen onderdeel en functioneren weet welke beslissingen en keuzes te maken omdat hij weet dat het in lijn ligt met wat je als bedrijf wil. Dat zorgt voor empowerment. En voor verbondenheid. Met elkaar en met de organisatie. Daardoor ga je als geheel veel beter functioneren en kun je pas echt samen succesvol zijn.

Dit is ook nodig. De veranderingen in onze omgeving zijn heel ingrijpend. Veranderingen in de economie, op de arbeidsmarkt en in wet- en regelgeving raken uw en onze bedrijfsvoering. Door goed na te denken, de bakens tijdig te verzetten en goed samen te werken kunnen wij het verschil maken. Zodat we voor u als onze opdrachtgever relevant blijven in onze dienstverlening.



Jack Janssen - directeur

## ...en verder...

- 6 | Abdalrhman Somaff uit Syrië tussen de hortensia's
- 8 | Kennis delen over veiligheid op de werkvloer
- 9 | Jouw mening telt!
- 12 | Monique Cornelissen over radijsproductie
- 14 | Profiteren van coachend leiderschap
- 16 | AB Werkt haalt ruim € 23.000 op voor KWF!

ORTOLANDA

Topbestuurder Doekle Terpstra:

# Vmbo en mbo ruggengraat van de arbeidsmarkt

**In dit artikel spreekt Doekle Terpstra over kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt. 'Je moet als werkgever en sector het verschil maken ten opzichte van andere bedrijven en branches.'**

Doekle Terpstra is na een leven vol bestuursfuncties momenteel voorzitter van UNETO-VNI (zie kader). Ook in de (installatie)techniek is het vinden van goed geschoold personeel moeilijk, vertelt hij tijdens de drukbezochte coöperatieavonden van AB Werkt eind 2018. Met mogelijk verstrekkende gevolgen. 'We staan er in Nederland in economisch opzicht relatief goed voor. Maar de overspannen arbeidsmarkt vormt een grote blokkade voor een verdere doorontwikkeling van onze economie.'

Terpstra onderstreept zijn mening met enkele cijfers. Volgens hem telt de Nederlandse arbeidsmarkt ongeveer 10.500.000 banen. Het aantal mensen dat momenteel actief zoekt naar werk bedraagt 350.000 en zal de komende periode dalen tot 300.000. 'In alle opzichten kun je spreken van een overspannen arbeidsmarkt.'

## WIE IS DOEKLE TERPSTRA?

Doekle Terpstra (62) was tussen 1999 en 2005 voorzitter van het CNV. Daarna was hij voorzitter van de KNSB en de HBO-raad. Na een functie als bestuursvoorzitter van Hogeschool Inholland werd Terpstra voorzitter van UNETO-VNI, de ondernemersorganisatie voor de installatiebranche en de technische detailhandel.



“Duurzaamheid kan agrarische sector aantrekkelijk maken”

Neem mijn huidige branche, de installatietechniek. Daarin werken ongeveer 150.000 mensen. Het aantal openstaande vacatures in de sector bedraagt nu al 20.000 en dat zal de komende jaren oplopen tot 40.000.'

## Vacature in de krant

De vraag naar arbeid is dus enorm, benadrukt Terpstra. 'En het punt is: meer mensen zijn er simpelweg niet in ons land. Een vacature in de krant zetten is dan ook al lang niet meer voldoende om goede medewerkers te vinden. Je moet als werkgever en sector daarom het verschil gaan maken ten opzichte van andere bedrijven en branches.'

Een belangrijke oorzaak van het probleem op de arbeidsmarkt voert volgens Terpstra terug op het onderwijs. 'De tekorten op de arbeidsmarkt zijn vooral te vinden in sectoren waar te weinig jongeren zijn opgeleid via het vmbo en mbo. Dat beroepsonderwijs is de afgelopen tien jaar niet op zijn waarde beoordeeld. Men dacht dat havo, vwo en het hoger onderwijs de beste route waren naar een mooie baan. Maar ouders en de overheid hebben hier een inschattingfout gemaakt. Goed opgeleide vmbo'ers en mbo'ers vormen de ruggengraat van onze arbeidsmarkt.'

>>

## “Draag uit dat jongeren bij jou kiezen voor een beroep voor de toekomst, in plaats van een baan uit het verleden”

### >> **Klimaatverandering tegengaan**

Daarnaast speelt het imago van diverse branches een rol. ‘Zowel de installatietechniek als de agrarische sector hebben te maken met een negatieve beeldvorming’, zegt Terpstra. En dat is een probleem op een arbeidsmarkt waar jongeren het zich kunnen permitteren om keuzes te maken. ‘Millennials willen bijvoorbeeld het liefste werken bij bedrijven die zich inzetten voor het oplossen van maatschappelijke thema’s, zoals milieuvervuiling, voedselverspilling of klimaatverandering.

Dat biedt ook kansen voor bedrijven. Het is belangrijk om een thema te vinden waarmee je kunt communiceren dat het voor jongeren de moeite waard is om bij jou te komen werken. Zo positioneren wij ons in de installatietechniek nu als ‘bouwers aan de toekomst’. Bedrijven in onze branche zorgen voor slimme, innovatieve oplossingen die klimaatverandering tegengaan. Draag uit dat jongeren bij jou kiezen voor een beroep voor de toekomst, in plaats van een baan uit het verleden. Een thema als duurzaamheid en voedselzekerheid past bijvoorbeeld bij uitstek bij de agrarische sector.’

### **Op jonge leeftijd**

Kortom: denk als bedrijf en sector na wat je morgen zelf kan doen om de uitdagingen op de arbeidsmarkt het hoofd te bieden. Heeft Terpstra op dat gebied tips voor AB Werkt en haar leden? ‘AB Werkt zou samen met haar leden het voortouw kunnen nemen voor een betere samenwerking met het basisonderwijs. Denk aan lesprogramma’s waarmee kinderen al op jonge leeftijd nieuwsgierig worden gemaakt naar de agrarische sector. Daarnaast is het de moeite waard om na te denken over een goede invulling van het werk en het

bieden van volwaardige banen. Want op een arbeidsmarkt waar volop keuze is, zoeken mensen naar de beste arbeidsomstandigheden. Hoe kun je het werk zo organiseren dat iemand niet tweemaal twee uur, maar gewoon acht uur per dag kan werken? Wellicht kun je via samenwerking tussen agrarische ondernemingen een volwaardige baan creëren. En tot slot: maak gebruik van sociale media om rechtstreeks in de harten te komen van jongeren die daardoor zelf zien hoe mooi het werken in de agrarische sector is.’

## We staan voor een collectieve opdracht...

‘Doekle raakt in zijn betoog aan een aantal belangrijke elementen van de huidige arbeidsmarkt. Deze is krap en dat blijft voorlopig ook zo. We moeten ons realiseren dat salarissen van medewerkers daardoor zullen stijgen, terwijl de verdien capaciteit van veel bedrijven achterblijft. Daar waar werk te mechaniseren of slimmer te organiseren valt, zal dat op de langere termijn daarom een goede investering blijken. AB Werkt zal zich verder blijven inzetten om zoveel mogelijk nieuwe medewerkers naar onze sector te halen en de bestaande medewerkers te koesteren. Maar het is tegelijk een collectieve opdracht om het imago van onze sector goed te houden en ons werk zo te organiseren dat we aantrekkelijk zijn voor werknemers.’

Via de productie en verspreiding van video's wil AB Werkt scholieren en werkzoekenden laten zien hoe bijzonder en toekomstgericht een baan in de agrarische sector is. Voorbeelden daarvan zijn filmpjes over het werken in de melkveehouderij of instructie filmpjes voor de (glas)tuinbouw.



Statushouder Abdalrhman Somaff met succes aan de slag bij Gommers Hortensia

## ‘Als je een tweede Somaff hebt, is hij welkom’

**Goede, gemotiveerde medewerkers vinden, het valt op dit moment niet altijd mee. Zeker bij een complex product als de hortensia. Kweker Erik Gommers is dan ook blij met Abdalrhman Somaff uit Syrië. ‘Hij houdt van planten en is leergierig.’**

Zo’n vier hectare beslaan de kassen van Gommers Hortensia in Sprang-Capelle. Ze staan bomvol bloeiende snijhortensia’s. Tien soorten in totaal, in verschillende kleuren en maten. De favoriet van Abdalrhman – bij Gommers is zijn ‘roepnaam’ Somaff – is de Verena. ‘Die diep-roze kleur is prachtig.’ Abdalrhman vertelt vol trots over zijn werk. ‘Het duurt lang voordat je weet waar je op moet letten bij het snijden: de grootte van de bloem, de kleur, de versheid, de dikte en lengte van de stengel. Het is veel. Maar mooi!’ ‘Herinner je je de eerste keer snijden nog?’, vraagt Erik lachend. ‘Ik ging kijken en zag een gang vol bloemen die je er niet af had mogen halen.’

### Geïnteresseerd

Ondanks die valse start heeft Erik Gommers nooit getwijfeld aan Abdalrhman. ‘Hij werkt hard, wil graag leren én is een plantenliefhebber.’ Erik en Abdalrhman kwamen eind 2017 met elkaar in contact via AB Werkt en

Baanbrekers (zie kader). ‘Ik had een vacature, zij vroegen of ik interesse had in een statushouder. Prima, zei ik, ik sta open voor alle culturen. Ik heb twee mannen op proef gehad, Somaff was duidelijk geïnteresseerd. Eind februari 2018 is hij begonnen.’

### Freedom

Abdalrhman is in 2013 vanwege de oorlog uit Syrië gevlucht. Hij liet zijn vrouw en twee dochters noodgedwongen achter. ‘We woonden in Homs, we hadden drie huizen. Die zijn allemaal platgebombardeerd.’ De eerste anderhalf jaar woonde hij in Turkije, in augustus 2015 vertrok hij naar Nederland. Waarom? ‘Freedom!’, roept hij. Begin 2017 werd hij statushouder en kreeg hij een huis. Zijn vrouw woont inmiddels bij hem, dochters Leen en Mei – nu 21 en 18 jaar oud – komen naar verwachting deze zomer. ‘Iedere dag spreek ik ze’, zegt hij. ‘We bellen of Skypen. Ze wonen bij hun moeder, mijn eerste vrouw. Gelukkig gaat het goed met hen.’

### Tolk

In Syrië was Abdelrhman landbouwkundig ingenieur en adviseerde hij agrariërs. Vanaf de eerste dag dat hij in Nederland was, wilde hij ook hier aan de slag. ‘Als je

>>

>> werkt, leer je de taal veel sneller dan via een cursus', licht hij toe. Maar als asielzoeker kun je niet direct gaan werken. 'Gelukkig sprak ik vier talen: Arabisch, Syrisch, Turks en Engels', vertelt hij. 'En tegenwoordig ook Nederlands. Daardoor werd ik tolk in het asielzoekerscentrum en later

“Voor potentiële opdrachtgevers zijn statushouders een interessante nieuwe doelgroep”

ook bij de gemeente Loon op Zand.' Via de gemeente kwam hij in contact met Baanbrekers. Hij vertelde daar dat hij graag wilde werken bij een bedrijf met planten, groente, fruit of bomen. Uiteindelijk lukte dat dus, in een voor hem compleet nieuwe wereld. 'Ik had nog nooit van hortensia's gehoord. In Syrië is het te warm voor de plant.'

### Groeien

Ruim een jaar nu werkt Abdelhrman bij Erik Gommers. Hij geniet van het bedrijf, van zijn collega's en van het werk. 'Het is heel afwisselend, geen dag is hetzelfde', zegt hij. Erik is blij met de gemotiveerde en leergierige arbeidskracht. 'Om hier te slagen, moet je willen', zegt hij. 'Ik heb al diverse krachten gehad die er na een maand mee stopten omdat ze het te moeilijk vonden. Somaff wil en kan het. Ik heb al tegen AB Werkt gezegd: als je een tweede Somaff hebt, is hij welkom.' Want Gommers wil verder groeien. Ook Abdelhrman wil dat. Erik: 'In een zo kleine en platte organisatie als de onze is dat nauwelijks mogelijk.' Abdelhrman weet dat. 'Misschien begin ik ooit iets voor mezelf, we zullen zien. In ieder geval heb ik het nu goed naar mijn zin. Bij Gommers, in Nederland. Hopelijk kan ik blijven. Eén ding weet ik zeker: ik ga nooit meer terug naar Syrië.'



**Marc Boendermaker**  
Accountmanager bij  
AB Werkt:

'Op basis van eerdere contacten tussen AB Werkt en Baanbrekers is Abdalrhman Somaff begin 2018 geplaatst bij Gommers Hortensia. Voor potentiële opdrachtgevers zijn statushouders een interessante nieuwe doelgroep. Bovendien kunnen ondernemers mogelijk profiteren van een stimuleringspremie die wij als AB Werkt voor de werkgever kunnen aanvragen. Zie jij kansen voor een dergelijke samenwerking? Neem dan contact op met jouw accountmanager van AB Werkt om de mogelijkheden te onderzoeken. In de regio Waalwijk is er in elk geval met de samenwerking met Baanbrekers een goede basis gelegd. Hopelijk is dit ook een mooi voorbeeld om in andere regio's mee aan de slag te gaan!'

## Succesvolle samenwerking Baanbrekers en AB Werkt

Baanbrekers is opgezet door de gemeenten Waalwijk, Loon op Zand en Heusden. De publieke onderneming begeleidt mensen met een achterstand tot de arbeidsmarkt of mensen met arbeidsbeperking richting betaald werk. Daaronder vallen ook statushouders, die Baanbrekers versneld wil laten integreren op de arbeidsmarkt zodat ze een nieuw bestaan kunnen opbouwen.

Bijeenkomst 'Veiligheid op de werkvloer'

# 'Kennis delen om veiligheidsbewustzijn te vergroten'



**De arbeidsomstandigheden en veiligheid op bedrijven mogen al enige tijd rekenen op extra aandacht van de Inspectie SZW. Ondernemers die hun zaken onvoldoende op orde hebben, kunnen fikse boetes verwachten.**

**AB Werkt denkt graag met haar klanten én medewerkers mee om voor iedereen een veilige werkomgeving te creëren en organiseerde daar een inhoudelijke avond over.**

Ondernemer of medewerker, veiligheid gaat ons allemaal aan. En hoewel de gevolgen van onveilig werken op conto komen van de opdrachtgever, vindt AB Werkt dat veiligheid altijd de medeverantwoordelijkheid van medewerkers is. Anke van Helmond: 'Hoewel een medewerker niet zo snel een boete zal krijgen, kan het niet dragen van de voorgeschreven gehoorbescherming heel vervelend uitpakken. Om maar een voorbeeld te noemen. Je moet je voortdurend bewust zijn van de risico's die je tijdens je werk loopt. Het is de plicht van AB Werkt om die risico's in kaart te brengen en aan een medewerker door te geven, voordat hij of zij bij een bedrijf aan de slag gaat.'

## Risico's inventariseren

Belangrijk is ook de Risico Inventarisatie en Evaluatie (RI&E). De RI&E is een beproefd middel om risico's binnen een bedrijf in kaart te brengen en een plan van aanpak te maken om deze risico's in de hand te houden.

Anke: 'Niet iedereen is even goed op de hoogte is van de RI&E. Het kost even tijd om een RI&E in te vullen, maar de ervaring is dat je op basis van een RI&E relatief eenvoudig een risico kunt beperken. Ieder bedrijf is verplicht om een RI&E invullen. In de meeste gevallen moet de RI&E ook getoetst worden door een gecertificeerde arbodienst of arbodeskundige.'

## PBM's: theorie vs. praktijk

Vaak ligt op papier vast wanneer je welk persoonlijk beschermingsmiddel (PBM) moet gebruiken. Maar in de praktijk is het dragen ervan voor een medewerker niet altijd even praktisch. Hoe gaat iedereen daarmee om? Anke: 'Enerzijds is het dragen van PBM's belangrijk om de veiligheid van mensen te waarborgen. Anderzijds worden ze door het dragen ervan vaak belemmerd in hun werk. Ook hierbij geldt weer dat je je goed bewust moet zijn van de risico's die je persoonlijk loopt als je een PBM niet draagt.'

## Van elkaar leren

AB Werkt gaat als organisatie bewust met veiligheid om en deelt haar kennis waar mogelijk met haar klanten. 'Maar wij blijven onszelf op dit gebied ook nog steeds ontwikkelen', zegt Anke. 'De bijeenkomst gaf ons en alle aanwezigen de mogelijkheid om van elkaar te leren. Ook na onze presentatie werd er nog volop

“AB Werkt gaat als organisatie bewust met veiligheid om en deelt haar kennis waar mogelijk met haar klanten”

doorgepraat over dit thema. Goed om te zien dat we mensen aan het denken hebben gezet. Dat was ook precies de opzet van deze avond. We zijn tevreden over de opkomst van deze bijeenkomst. En blij met de positieve en kritische reacties die we van verschillende mensen hebben ontvangen.'

## Vragen over veiligheid?

Veiligheid is nooit 'af'. En veiligheid blijft op meerdere vlakken van essentieel belang voor bedrijfsvoering. Onze accountmanagers blijven hun kennis op dit gebied dan ook graag delen. Andersom staan wij altijd open voor de inbreng van onze medewerkers en klanten. Vragen of suggesties? Neem dan contact op uw contactpersoon van AB Werkt.



AB Werkt op

# Horticoncontact 2019

Van 19 – 21 februari 2019 was AB Werkt met een stand te vinden op de 16e editie van Horticoncontact in Gorinchem, de grootste Nederlandse glastuinbouwbeurs. Dit jaar met wel 14.000 bezoekers. AB Werkt stond er met 500 andere exposanten uit de glastuinbouw en aanverwante bedrijven uit de tuinbouwsector.

Voor ons waren het drie vruchtbare dagen waar we veel relaties hebben ontmoet. Was je er ook bij op Horticoncontact? We hopen dat je veel inspiratie hebt opgedaan en goede gesprekken hebt gevoerd. Hebben we je niet kunnen spreken, dan hopen we je graag volgend jaar te zien!



## Jouw mening telt!

**Vorig jaar hebben onze magazines een restyling door-gemaakt. Zo heeft ook deze Bloeiend een ander jasje gekregen.**

Naast de lay-out, zijn we het laatste jaar ook hard aan de slag gegaan met contentcreatie. Verhalen vanuit het werkveld, denk aan medewerkers en opdrachtgevers, gecombineerd met onze eigen informatie die we graag met jou als klant van AB Werkt willen delen.

**We zijn benieuwd naar jouw mening**

Stuur jouw reactie naar [communicatie@ab-werkt.nl](mailto:communicatie@ab-werkt.nl). Hoe waardeer je het magazine? Ben je blij deze te ontvangen, of is het overbodig? Wat vind je van de frequentie? Maar natuurlijk zijn ook verbeterpunten van harte welkom.

**Samen tot iets moois komen is waar we het allemaal voor doen. Samenwerken. Werkt.**

# In 4 stappen naar een goed werkoverleg



**Bij veel organisaties staat het werkoverleg wel in de agenda, maar lang niet overal is de uitvoering ervan efficiënt. Het duurt te lang, gaat over andere zaken of de helft van de medewerkers is er niet. Lees in dit artikel hoe je in vier stappen tot een goed werkoverleg komt.**

‘Onze klanten stellen regelmatig vragen over het invoeren of verbeteren van hun werkoverleg’, vertelt Kim Michels, adviseur bij HAER. ‘Dat zijn vaak praktische dingen. Moet het zittend? Helpt het als we voor een bord staan? En is het eigenlijk wel nodig, dat werkoverleg? De antwoorden op deze vragen kunnen per organisatie verschillen, maar een paar eenvoudige elementen kunnen ieder werkoverleg tot een succes maken. En een succesvol werkoverleg voegt absoluut iets toe aan een organisatie. Werkgevers krijgen inzicht in wat er speelt onder medewerkers en medewerkers voelen zich eerder betrokken bij de organisatie.’

## Stap 1: Bepaal het doel

Voor zowel kleine als grote organisaties is de basis voor een goed werkoverleg hetzelfde: een helder doel. Denk aan het informeren van je medewerkers, medewerkers de mogelijkheid geven om invloed uit te oefenen op hun werksituatie of het (her)verdelen van werk in drukke periodes.

Is het doel van het overleg niet scherp, dan zullen medewerkers

minder snel geneigd zijn naar het werkoverleg te komen en actief deel te nemen. Als ze daarentegen weten dat het bijvoorbeeld dé mogelijkheid is om inspraak te hebben, dan is de kans groter dat ze bereid zijn tijd en energie in het werkoverleg te steken. Zorg daarom dat je het doel van het werkoverleg bespreekt met je medewerkers, zodat je ook weet waar zij behoefte aan hebben.

## Stap 2: Verdeel de rollen

Het klinkt vast bekend. Je komt aan het begin van het werkoverleg terug op de vorige bijeenkomst, maar dan blijkt dat zeker de helft van de actiepunten niet is uitgevoerd. ‘Oeps, vergeten’, of ‘Sorry, druk’. Een manier om dat te voorkomen is door medewerkers hierin een verantwoordelijke rol te geven. Dat kun je als voorzitter van het overleg doen. Daarnaast zorg je ervoor dat alle agendapunten van het overleg aan de beurt komen.

En minstens zo belangrijk: zorg voor een notulist. Die zet alle afspraken op papier en bepaalt of de afgesproken actiepunten concreet genoeg zijn. Is dat het geval, wijs dan per actiepunt een actiehouder aan. Die is ervoor verantwoordelijk dat de actie binnen de afgesproken termijn uitgevoerd wordt. Dit vormt de kern van een succesvol overleg.

## Stap 3: Kies een praktische vorm

Zoek naar de overlegvorm die past bij jouw organisatie en medewer-

kers. Er is niet één manier om een werkoverleg te voeren. De ene organisatie bereikt het meest door rond een bord te staan. Bij een ander zijn de medewerkers het meest gebaat bij een rondetafelgesprek of juist een overleg bij de koffieautomaat.

*Zoek naar de overlegvorm die past bij uw organisatie en medewerkers*

De vorm moet passen bij de inhoud en het doel van het werkoverleg. Wil je heel veel input verzamelen? Dan werkt een zittend overleg meestal beter. Brainstormen? Dat kan net zo goed staand. Of misschien zelfs wandelend.

## Stap 4: Stel spelregels op

Communicatie is het toverwoord. Je bespreekt niet alleen het doel en de vorm van het overleg met je medewerkers, maar ook wat je van hen verwacht (zoals aanwezigheid, actieve deelname, verantwoordelijkheid). Verder bespreek je wat zij van het overleg mogen verwachten (op de hoogte raken, een kans om invloed uit te oefenen). Maak duidelijk dat het werkoverleg hét mo-

>>

# Onze accountmanagers in de plantaardige sector



1. Melissa Poppe



2. Niek van Loenhoud



3. Dorota Pawelec



4. Sanne van Leijzen



5. Marc Boendermaker



6. Rieke Borstrok



7. Ad Kouwenberg



8. Anke Neessen - Van Oerle



9. Mark Bus



10. Josh Hermans



11. Jens Pakbier

>> ment is voor medewerkers om iets te vinden van de organisatie. Gaat iemand niet naar het werkoverleg? Dan mist hij of zij een grote kans om een mening te laten horen.

Volg als werkgever zelf ook de spelregels. Heb je afgesproken dat het overleg maximaal twintig minuten duurt? Houd het daar dan bij en dwaal niet af. Voor je het weet ontstaat er een discussie over randzaken en is de tijd voorbij.

## Aan de slag

'Het werkoverleg biedt ieder wat wils', vindt Migchels. 'Juist omdat het zo kort is, bespreek je concrete zaken. Een vast format is er niet. Als organisatie moet je samen met je medewerkers op zoek naar de vorm die het best bij je bedrijf past. Wees ook vooral niet bang om aanpassingen te doen in de zoektocht naar die vorm. Ook niet als je het al lange tijd op dezelfde manier doet. Kleine veranderingen kunnen al het verschil maken.'

## DE 4 STAPPEN

1: Bepaal het doel

2: Verdeel de rollen

3: Kies een praktische vorm

4: Stel spelregels op

### REGIO ZEELAND

**1. Melissa Poppe**  
mpoppe@ab-werkt.nl  
06-13512813

**2. Niek van Loenhoud**  
nvanloenhoud@ab-werkt.nl  
06-12834736

**3. Dorota Pawelec**  
dpawelec@ab-werkt.nl  
06-51534239

### REGIO WEST- EN MIDDEN-BRABANT

**4. Sanne van Leijzen**  
svanleijzen@ab-werkt.nl  
06-11073422

**5. Marc Boendermaker**  
mboendermaker@ab-werkt.nl  
06-46015674

### REGIO NOORDOOST-BRABANT

**6. Rieke Borstrok**  
rborstrok@ab-werkt.nl  
06-15617030

### REGIO ZUIDOOST-BRABANT

**7. Ad Kouwenberg**  
akouwenberg@ab-werkt.nl  
06-51265161

**REGIO NOORD-LIMBURG**  
**8. Anke Neessen - Van Oerle**  
aneessen@ab-werkt.nl  
06-15599417

**9. Mark Bus**  
mbus@ab-werkt.nl  
06-22382314

### REGIO MIDDEN-LIMBURG

**10. Josh Hermans**  
jhermans@ab-werkt.nl  
06-22380732

### REGIO ZUID-LIMBURG

**11. Jens Pakbier**  
jpakbier@ab-werkt.nl



Monique Cornelissen (Ortolanda)

# ‘We zijn de grootste jaarrond radijsproducent van Europa’

**Achter de naam Ortolanda gaat 40 jaar radijsteelt schuil van de familiekwekerijen Cornelissen uit Melderslo (voorheen Cornelissen Fresh Food) en Coolbergen uit Oude-Tonge. Sinds 2017 dragen zij de naam van de in 2000 samen opgerichte Italiaanse radijskwekerij in Borgo Grappa.**

Opa Cornelissen legde in de jaren '60 in Leunen de basis voor Cornelissen Fresh Food. Zoon René Cornelissen bouwde het bedrijf vanaf de jaren '80 verder op. Sinds 1 januari 2019 maken ook kleinkinderen Monique en Ruud Cornelissen deel uit van het team. Een gesprek met Monique over haar loopbaanontwikkeling en de ontwikkeling die Ortolanda heeft doorgemaakt.

In 1982 werd in Melderslo door de familie Cornelissen het eerste radijsje geteeld. Sindsdien is er veel veranderd en heeft het bedrijf flinke groeistappen gezet, zowel nationaal als internationaal. Aan de twee Nederlandse vestigingen in Melderslo en Oude-Tonge werd in 2000 een derde vestiging in Italië toegevoegd. Die expansie naar het buitenland was een belangrijke strategische beslissing. Grotere aanvragen konden daardoor efficiënter en sneller worden verwerkt.

## Van Londen naar Borgo-Grappa

Monique Cornelissen studeerde Commerciële Economie met als specialisatie Leisure Management. Ze liep stage in London en kon na haar studie in vaste dienst bij Parkhotel Horst. Maar Horst werd het niet. In plaats daarvan koos ze voor Borgo Grappa, waar ze anderhalf jaar werkte in de radijskwekerij. Monique: ‘Een mooie, leerzame tijd waarin ik me verder kon verdiepen in het bedrijf, de Italiaanse cultuur én taal. Ook heb ik een personeelsvereniging opgezet voor de diverse medewerkers die we daar in dienst hebben.’

In 2016 kwam Monique terug naar Nederland om parttime te gaan werken in het bedrijf van haar vader René in Melderslo. Sinds 1 januari van dit jaar houdt zij zich fulltime bezig met de administratie, marketing, personeelszaken en certificeringen. Broer Ruud is verantwoordelijk voor de Technische Dienst.

## Drie kwekerijen

‘Vanaf mei 2017 produceren we onder de naam Ortolanda’, gaat Monique verder. ‘Dit is een handelsnaam voor de intensieve samenwerking tussen onze drie locaties in

>>

## “ Als we iemand zoeken voor een specifieke functie, weten we dat we bij AB Werkt moeten zijn ”

>> Melderslo, Oude-Tonge en Borgo Grappa. Onze kwekerijen in Melderslo en Oude-Tonge kun je qua omvang goed met elkaar vergelijken. We werken op iedere locatie met ca. 10 fulltimers, 3 parttimers, 10 scholieren en een aantal uitzendkrachten. Radijsjes worden het hele jaar geproduceerd, maar in het voorjaar is er een piek. De tijdelijke krachten zijn er tussen maart en mei. Onze locatie in Borgo Grappa is groter van omvang, daar werken we met ca. 100 medewerkers.’

### Tuingebouwgebied onder Rome

De hoge personeelskosten, maar vooral de stookkosten om de kassen in de winter op temperatuur te houden, brachten René Cornelissen, Willem-Jan en Ad Coolbergen op het idee om op onderzoek uit te gaan in Zuid-Europa. Welk land kent het beste handelsklimaat? Hoe doet men het daar? Monique: ‘Zij bezochten landen zoals Spanje, Griekenland en Marokko. Maar uiteindelijk zijn we terechtgekomen in Borgo-Grappa. Een echt tuinbouwgebied, zo’n 80 kilometer onder Rome, op twee kilometer van de kust. Willem-Jan Coolbergen is hier algemeen directeur. Zijn broer Ad Coolbergen is directeur in Oude-Tonge. En mijn vader op onze locatie in Melderslo.’

### Gewild exportproduct

Circa 95% van de radijsproductie in Melderslo wordt geëxporteerd. Monique legt uit waarom. ‘Radijs heeft in Nederland geen beste naam. Men vindt het vaak bitter of te scherp. Die smaak heeft alles te maken met de hoeveelheid zon. Hoe meer zon, hoe meer mosterdolie er

wordt aangemaakt in het blad. En dat proef je uiteindelijk in de knol. Radijsjes die minder zon krijgen zijn heerlijk en veel minder scherp.’

Radijs is een zeer gezonde groente, maar in Nederland moeilijk aan de man te brengen. In Nederland zijn circa 8 grote radijstelers actief die o.a. ook leveren aan grote supermarkketens zoals Jumbo en Albert Heijn. Bij Ortolanda kijken ze daarom vooral ook over de eigen landsgrenzen. Monique: ‘Vanuit Melderslo zetten we in de winter de meeste radijsjes af in Duitsland. Dat komt omdat er in Duitsland ’s winters geen radijs wordt geteeld. Veel verkopen we aan Duitse supermarkten. Vanuit onze locatie in Italië gaan veel radijsjes naar de supermarkten van Lidl.’

### Zonder blad

Ortolanda biedt radijsjes in verschillende verpakkingsvormen en sorteringen aan. Er zijn snoepzakjes, 1 kg zakken en 10 kg zakken. En je hebt de keuze uit radijs met of zonder blad. Monique: ‘Zonder blad zijn radijsjes langer houdbaar. Voor export naar landen zoals Frankrijk, Scandinavië en de Baltische staten zijn ze in die vorm het meest populair.’

### AB Werkt

Mark Bus, accountmanager bij AB Werkt, heeft in de loop der jaren een goede relatie opgebouwd met Ortolanda. Monique: ‘Als we iemand zoeken voor een specifieke functie, weten we dat we bij AB Werkt moeten zijn. Mark Bus kent ons goed, weet hoe wij werken en welk type persoon bij ons past. Een aantal jaren geleden hebben wij Peter Philipsen na een dienstverband via AB Werkt in vaste dienst genomen. En sinds februari van dit jaar werkt Gerard Habraken via AB Werkt bij ons. Gerard is een goede medewerker die we op termijn willen inzetten als teeltman. Die functie hebben we speciaal voor hem gecreëerd. We zijn blij met hem en met de samenwerking met AB Werkt.’



# Hoe je bedrijf profiteert van coachend leiderschap

**Je medewerkers hebben aandacht nodig. Met coachend leiderschap zorg je ervoor dat zij die aandacht krijgen, op een manier die hen motiveert. Dat maakt je bedrijf productiever én maakt je een aantrekkelijkere werkgever. Essentieel in sectoren waar de concurrentie hoog is en bekwaame werknemers schaars zijn.**

‘De meeste werkgevers hebben een enorme passie voor hun vak en onderneming.’ Aan het woord is Emmy Joosten van HAER, het onderdeel van AB Werkt dat bedrijven adviseert en ondersteunt op het gebied van personeel en organisatie. ‘Door hun passie vergeten ze wel eens dat niet elke medewerker meteen even gemotiveerd is. En dat ze die motivatie dus regelmatig moeten aanwakkeren. Gelukkig zijn daar volop manieren voor, die stuk voor stuk onder coachend leiderschap vallen.’

## **Van salaris tot groepsgevoel**

‘Salaris alleen is niet voldoende om mensen te motiveren’, aldus Joosten. ‘Uiteraard willen werknemers een marktconform loon. Maar onderzoek toont aan dat ze op de lange termijn niet harder of beter werken als dat loon omhoog gaat. Daarvoor zijn andere dingen nodig.’ Werknemers willen bijvoorbeeld het gevoel hebben bij een groep te horen. En daar is niet per se een stroom kantoorborrels of teamuitjes voor nodig. ‘Het gezamenlijk vieren van successen is ook een goede manier’, zegt Joosten. ‘Net als het inzichtelijk maken van het productieproces – bij-

voorbeeld van weide tot consument. Een gemiddelde medewerker is tegenwoordig niet meer betrokken bij elke stap in dat proces. Maar als hij de ketting ziet waarvan hij zelf een schakel is, ervaart hij zijn werk wel als zinvoller. De medewerker weet dan waar hij het voor doet en voelt zich deel van een groter geheel.’

## **Van ontwikkeling tot koers**

Hoe jonger medewerkers zijn, hoe belangrijker zelfontplooiing voor hen is. ‘En hoe sneller ze een bedrijf gedag zeggen als het daar geen kansen voor biedt’, zegt Joosten. ‘Een ondernemer kan er dus niet vanuit gaan dat het wel goed zit als jonge talenten eenmaal binnen zijn. Om hen te behouden en hun inzet te verdienen, moet hij voortdurend aandacht hebben voor hun ontwikkeling.’

Daarbij gaat het niet alleen om de wensen van de medewerker. ‘Diens ontwikkelplan moet ook en vooral aansluiten bij de koers van het bedrijf.’ Dat betekent dat leidinggevenden zelf eerst duidelijk moeten hebben wat ze willen met hun bedrijf, zodat ze kunnen bepalen welk soort medewerkers ze nodig hebben. ‘Als zij weten aan welke criteria medewerkers moeten voldoen, dan helpt dat in het zoeken, begeleiden en waarderen van personeel.’

## **Van feedback tot analyse**

‘Coachend leiderschap vereist dat je opbouwend feedback kunt geven’, zegt Joosten. ‘Maar het is ook nodig om feedback te vragen – en daar echt open voor te staan. Dat versterkt

bij medewerkers het gevoel dat zij waardevol zijn en het bedrijf vooruit helpen. Bovendien: veel ondernemers hebben nooit echt de ambitie gehad om manager te worden, laat staan dat ze een opleiding hebben in die richting. Juist zij kunnen veel leren door met medewerkers te bespreken wat beter kan.’

Coachend leiderschap kan best lastig zijn voor mensen die daar geen ervaring in hebben. Hoe benader je medewerkers het best? ‘Daar is geen one-size-fits-all-oplossing voor’, zegt Joosten. ‘Het verschilt per soort medewerker. Hoe bekwaam is hij? En hoe groot is zijn bereidheid om voor

*Coachend leiderschap vereist dat u opbouwend feedback kunt geven*

het bedrijf aan de slag te gaan of iets te veranderen? Afhankelijk daarvan bepaalt de leidinggevende hoeveel sturing en ondersteuning nodig is. Bij de ene werknemer zullen er duidelijke instructies en controles moeten komen. Bij de ander is een vraag voldoende en kan de ondernemer zijn taken delegeren. Bij weer anderen is het een tussenvorm.’

Coachend leiderschap vereist dus een analyse van medewerkers en >>

>> veel contact. Al met al een flinke tijdsinvestering. Maar het is de moeite waard, zegt Joosten. 'In bedrijven waar coachend leiderschap wortel heeft geschoten, voelen medewer-

kers meer erkenning, waardering en autonomie. Dat vergroot hun betrokkenheid, hun inzet en hun zelfstandigheid, wat weer hun motivatie versterkt. Dit komt de werksfeer ten

goede, verlaagt het ziekteverzuim en verhoogt uiteindelijk de productiviteit. En welke ondernemer wil dat niet?'

Meer weten over coachend leiderschap? Neem contact op met je accountmanager bij AB Werkt.

## AB Werkt zet een streep door discriminatie

# DISCRIMINATIE

Allen die zich in Nederland bevinden, worden in gelijke gevallen gelijk behandeld. Discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, is niet toegestaan. - Artikel 1. Grondwet

# DISCRIMINATIE

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

Massaal naar de kassen

# 210.000 bezoekers voor Kom in de Kas 2019

Op zaterdag 6 en zondag 7 april 2019 bezochten 210.000 mensen Kom in de Kas. Tijdens de 42e editie van het jaarlijkse evenement van de glastuinbouw kon iedereen in 23 regio's verspreid over het land kennis komen maken

met deze sector. Bijna 200 enthousiaste kwekers openden de deuren van hun bedrijf voor het publiek, dat dankzij het prachtige lenteweer massaal naar de kassen kwam.

Ook AB Werkt stond dit jaar weer in twee regio's bij Kom in de Kas:

- Regio Noord-Limburg | Multigrow Grashoek
- Regio West-Brabant | Claassen-Klijn groenten en fruitkwekerij



# AB Werkt haalt ruim € 23.000,- op voor KWF



**Twaalf medewerkers van AB Werkt Zuid-Nederland stapten woensdag 22 mei op de fiets voor een fietsdriedaagse langs alle kantoren in Zeeland, Brabant en Limburg. In totaal legden ze ruim 330 kilometer af, met KWF Kankerbestrijding als goede doel.**

Op ieder kantoor lag een cheque klaar voor KWF. AB Werkt zamelde de afgelopen maanden via diverse in- en externe acties geld in voor KWF Kankerbestrijding. Na de finish, op vrijdag 24 mei in Beek, maakte de directie de totale opbrengst bekend. Tevens werd de totaalcheque t.w.v. € 23.166,45 overhandigd aan relatie manager Bart Hellendoorn van KWF.

## Inzamelingsacties

De inzamelingsactie begon in februari 2019. Vele vrienden, familie en leveranciers doneerden geld. Daarnaast werkten

collega's van diverse regiokantoren een dagdeel mee bij klanten. Uiteraard ging al het verdiende geld naar het goede doel. Andere acties die geld opleverden zijn o.a. het verkopen van eieren, ponyrijden, een schilderij-veiling, inzamelen van kleding en het typisch Brabantse 'Schijf je Rijk'. De afdeling Planning heeft een lastige rebus ingezet om aan geld te komen.

## Finish en afsluiting

De finish vond op 24 mei plaats bij het kantoor in Beek. Vijftien andere collega's van AB Werkt hebben de laatste 10 kilometer van de route wandelend afgelegd. Na de finish bij het regiokantoor in Beek, verplaatsten de fietsers en wandelaars zich naar een sportvereniging in Beek voor een afsluitende BBQ. Daar werd, onder toezicht van ca. 60 collega's, het totaal bedrag van KWF bekendgemaakt en de cheque aan KWF overhandigd.

# Fruitsnoei-instructie in Goes

**In de fruitteelt is het snoeien van fruitbomen de eerste belangrijke teelthandeling in het nieuwe jaar. Het is namelijk de eerste stap om weer tot een goede fruitoogst te komen en essentieel voor de teelt van voldoende en kwalitatief fruit.**

Het is dus cruciaal dat dit goed gebeurt. AB Werkt zet medewerkers in voor deze belangrijke klus en organiseert een speciale instructie-ochtend om de medewerkers van tevoren goed te instrueren.

De instructie werd ook afgelopen januari weer gegeven aan 25 Poolse medewerkers in de Poolse taal. Verzorgd door een vertegenwoordiger van Van Iperen (toeleverancier fruit-

teelt) en oud-bedrijfsverzorger Frans Eerland. Vanuit AB Werkt in Goes assisteerden accountmanager Niek van Loenhoud en personeelsbeheerder Chantal Caljouw. De snoeicursus ging vooral in op de basisprincipes van het snoeien en er werd uitgebreid stilgestaan bij het belang van de snoei.

Met het organiseren van deze praktische ochtend draagt AB Werkt een steentje bij aan de ontwikkeling van de medewerkers.

In de middag maakte Frans Eerland nog een rondgang op een fruitteeltbedrijf samen met de bedrijfsverzorgers van de fruitteelt. Hier werden nog eens onderwerpen als de snoei, gewasbescherming en teelt behandeld.

