

De Abianter

jaargang 9 nr. 2 - november 2021

A portrait of Renate Groenewold, a woman with short, curly brown hair, smiling and wearing a leopard-print blazer over a dark top. She is standing in what appears to be an industrial or office setting with metal structures in the background.

“De karaktereigenschappen die je als topsporter moet hebben kan ik goed gebruiken in mijn werk.”

Renate Groenewold

► CAO voor Uitzendkrachten
De belangrijkste wijzigingen
die per 1 januari 2022 ingaan
op een rij.

► Abiant Werving en selectie
“Ook voor schaarse profielen
weten we kandidaten
te vinden.”



COLOFON

De Abianter is een uitgave van Abiant Uitzendgroep voor opdrachtgevers, medewerkers en relaties.

Redactieadres

Abiant NL BV
t.a.v. redactie De Abianter
Kieler Bocht 64
9723 JB GRONINGEN
t 050 206 00 95
e marketing@abiant.nl

Redactie

Maaike de Boer (hoofdredacteur)
Marja Dijkstra
Albert Vlietstra

Met medewerking van

Maggie Ammerlaan-Dobson
Heidi van Duuren
Brigitte Gijzen
Jelle Teitsma

Concept & ontwerp

Dizain

Grafische verzorging

Joran Terpstra

Drukwerk

Zalsman Groningen

Oplage

4.500

Fotografie

Abiant
Jan Buwalda

Wil je de volgende keer geen exemplaar ontvangen? Stuur dan een mail met jouw adresgegevens naar marketing@abiant.nl. Hier kun je ook jouw vragen, suggesties of opmerkingen naar aanleiding van de inhoud van deze De Abianter naar toe mailen.

Niets in deze uitgave mag, in welke vorm en op welke wijze dan ook, worden overgenomen zonder voorafgaande toestemming van de redactie. Hoewel De Abianter zeer zorgvuldig wordt samengesteld, staan Abiant en redactie niet in voor eventuele onvolkomenheden in de inhoud en kunnen hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

www.abiant.nl

VOORWOORD

Geen woorden, maar daden.



Abiant is een organisatie die continu op zoek is naar het beste voor zijn leden, opdrachtgevers en medewerkers. Daar handelen we ook naar. Geen woorden, maar daden. We willen ons telkens weer verbeteren door mee te gaan met technologische, maatschappelijke en sociale ontwikkelingen.

Zo hebben we onlangs een strategisch belang genomen in online werkplatform Maqqie. Voor ons een logische en gewenste stap omdat het belang van online platformen steeds meer toeneemt, zeker ook op het gebied van het organiseren van arbeid. Met de toetreding tot Maqqie bieden

we een selfservice platformconcept aan dat tegen lagere kosten werkt, waarmee we nieuwe doelgroepen aanspreken. Dit doet overigens niets af aan onze betrokken en hoogwaardige dienstverlening, waarbij we dankzij onze persoonlijke benadering meerwaarde bieden aan opdrachtgevers en medewerkers. Dit blijft hoog in het vaandel staan voor onze uitzendvestigingen van Abiant.

Verder blijven we investeren in de werving en selectie van de juiste kandidaten. Wij hebben dit jaar onder andere een Talent Acquisitie Marketing Team ingericht dat onze vestigingen ondersteunt met wervende online wervingscampagnes. Daarmee weten we er keer op keer in te slagen om ook voor schaarse profielen goede kandidaten te vinden, ondanks de toenemende krapte op de arbeidsmarkt. Ook op de vestigingen merk je dat we alles op alles zetten om de juiste kandidaten voor onze klanten én de juiste vacatures voor onze kandidaten te vinden. Dat lees je ook terug in het interview met onze collega's van Abiant Werving & selectie in deze editie van de Abianter. We zetten gezamenlijk de schouders eronder om het beste voor onze klanten, medewerkers en leden te bewerkstelligen. Daar ben ik enorm trots op.

Tot slot staat ook duurzaamheid hoog bij ons op de agenda, wellicht grotendeels gedreven vanuit onze roots als boerencoöperatie. Goed zorgen voor mens, natuur en dier is immers al eeuwenlang ingebakken in de manier van werken in deze bedrijfstak. We hebben hardop de ambitie uitgesproken dat we in 2030 klimaatneutraal willen ondernemen. Om dit realiseren zullen we onze CO2-uitstoot steeds verder reduceren. Daarom zijn afgelopen zomer op het dak van ons hoofdkantoor in Groningen 380 zonnepanelen geplaatst. Dankzij de aanschaf van de zonnepanelen is ons hoofdkantoor energieneutraal, we kopen namelijk ook al jaren groene windenergie in.

Maggie Ammerlaan-Dobson

Commercieel & Operationeel directeur

INHOUD



8. Bedrijfsreportage Groenewold Bouw



14. De werkweek van Jacko Zuidema



18. De hobby van Raoul Jongsmā



20. In gesprek met Abiant Werving en selectie

4. Nieuws 12. Infographic over veilig werken

16. FOMO: wat betekent het en hoe kun je het verslaan?

23. Column 24. Puzzel

Wijzigingen CAO voor Uitzendkrachten

Abiant is lid van de ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen). Als ABU-lid zetten we samen met andere uitzendwerkgevers de eerste betekenisvolle stappen om het SER-advies in de praktijk te brengen, zodat uitzendkrachten meer zekerheid krijgen. Dit betekent dat de CAO voor Uitzendkrachten per 1 januari 2022 op de volgende punten wordt aangepast:

Fase A wordt verkort van 78 naar 52 gewerkte weken

Daarbij geldt 2022 als overgangsjaar. Uitzendovereenkomsten die in 2021 worden afgesloten vallen tot en met 31 december 2022 nog onder de oude regel van 78 gewerkte weken. Alle uitzendovereenkomsten die vanaf 3 januari 2022 worden afgesloten vallen onder de nieuwe regels.

Fase B gaat terug van 4 naar 3 jaar

Daarbij geldt 2022 als overgangsjaar. Fase B-overeenkomsten die in 2021 worden afgesloten vallen tot en met 31 december 2022 nog onder de oude termijn van 4 jaar. Alle fase B-uitzendovereenkomsten die vanaf 3 januari 2022 worden afgesloten vallen onder de nieuwe termijn van 3 jaar. Het aantal mogelijke contracten in fase B blijft wel gelijk, dus het blijft mogelijk om 6 contracten voor bepaalde tijd af te sluiten.

De inlenersbeloning wordt uitgebreid met meerdere elementen

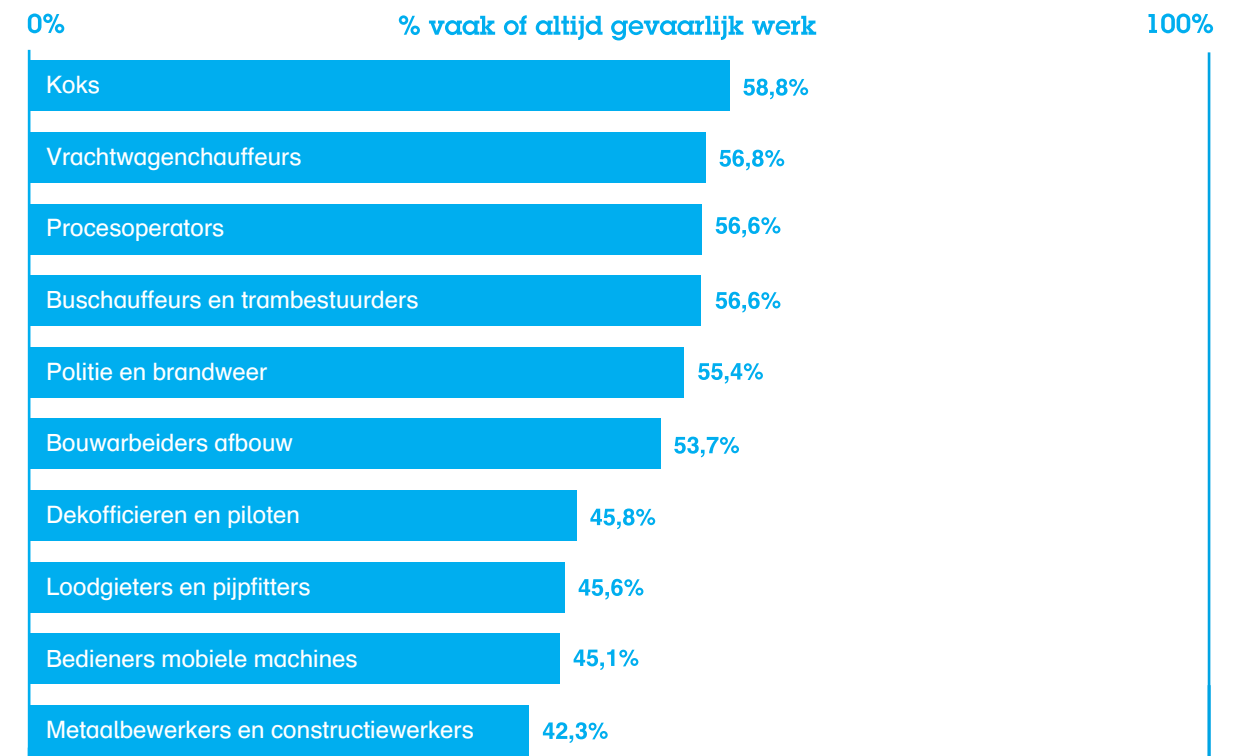
Met ingang van 2022 wordt de inlenersbeloning uitgebreid met eenmalige uitkeringen en thuiswerkvergoedingen. Daarnaast krijgen uitzendkrachten recht op loon met terugwerkende kracht als eigen medewerkers daar recht op hebben.

Een betere pensioenregeling met een kortere wachttijd

Uitzendkrachten hebben met ingang van 1 januari 2022 een kortere wachttijd. In plaats van na 26 gewerkte weken bouwt een uitzendkracht in het vervolg na 8 gewerkte weken pensioen op via STIPP Pensioenfonds. Daarnaast komt er een bredere pensioengrondslag.

Voor vragen over de nieuwe cao kun je contact opnemen met je **contactpersoon** bij Abiant of mailen naar marketing@abiant.nl.

Top 10 gevaarlijke beroepsgroepen naar eigen ervaring



Bron: NOS | CBS

Flexbarometer

De Flexbarometer is gebaseerd op de Enquête Beroepsbevolking van het CBS en geeft een helder beeld van het aantal werkenden in Nederland, vast en flexibel, in verschillende sectoren. De Flexbarometer is een initiatief van TNO in samenwerking met de ABU en de vakcentrale FNV met steun van het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

Overzicht arbeidscontracten

- 64% van de werknemers werkt op basis van een vast contract
- 19% werkt op flexibele basis
- 17% werkt op zelfstandige basis



Kijk je naar de werkenden met een flexibel contract, dan zie je bovenstaande verdeling qua leeftijd, opleiding en geslacht.

Bron: Flexbarometer

Abiant neemt strategisch belang in online werkplatform Maqqie

Abiant Holding neemt een belang in online werkplatform Maqqie. De doelstelling is om Maqqie in heel Nederland te gaan uitrollen tot een toonaangevend werkplatform. De toetreding als strategisch aandeelhouder van Maqqie ziet Albert Jan Jongsma, algemeen directeur Abiant Holding, als een logische en gewenste stap. Albert Jan: "Het belang van online platformen neemt steeds meer toe, zeker ook op het gebied van het organiseren van arbeid."



Het bestuur van Abiant Holding (v.l.n.r. Rutger Dijsselhof, Maggie Ammerlaan en Albert Jan Jongsma) en de directie van Maqqie (v.l.n.r. Pieter Jacob Leenman en Martijn den Besten) proost op de samenwerking.

De toetreding tot Maqqie doet overigens niets af aan de betrokken en hoogwaardige dienstverlening van Abiant, waarbij meerwaarde wordt geboden aan opdrachtgevers en medewerkers dankzij persoonlijke begeleiding. Albert Jan: "De persoonlijke benadering blijft hoog in het vaandel staan voor onze uitzendvestigingen van Abiant en MF. Hier gaan we niks aan veranderen. Met Maqqie bieden we een selfservice platformconcept aan dat tegen lagere kosten werkt. Maqqie onderscheidt zich door de digitalisering van het complete uitzendproces waarbij de verloning precies volgens de cao of bedrijfsregeling van de opdrachtgever wordt uitgevoerd." Kijk voor meer informatie op maqqie.nl



Klimaatneutraal ondernemen

In 2030 wil Abiant klimaatneutraal werken en ondernemen. Hiervoor zullen we onze CO2-uitstoot steeds verder moeten reduceren. Op het dak van ons hoofdkantoor in Groningen zijn daarom afgelopen zomer 380 zonnepanelen geplaatst. De werkzaamheden zijn uitgevoerd door GroenLeven. Dankzij de aanschaf van de zonnepanelen is ons hoofdkantoor energieneutraal. We kopen namelijk ook al jaren groene windenergie in en daar zijn we trots op!



“De karaktereigenschappen die je als topsporter moet hebben kan ik goed gebruiken in mijn werk.”

Renate Groenewold

Mede-eigenaar Groenewold Bouw en Timmerfabriek Wegro

Bedrijfsreportage Groenewold Bouw

Toen Peter Groenewold zich in 2008 inschreef bij de Kamer van Koophandel als zzp'er, toerde hij als timmerman met een busje door het land om allerhande klusjes op te pakken. Dit deed hij met succes, want anno 2021 is aannemersbedrijf Groenewold Bouw uitgegroeid tot een bedrijf van formaat. Inmiddels zijn er 48 medewerkers in dienst, waarvan zes flexibele krachten van Abiant. Wij spraken mede-eigenaar, zus en oud-schaatser Renate Groenewold over samenwerking, groei en mogelijkheden.

Tekst: Heidi van Duuren | Fotografie: Jan Buwalda

Na de financiële crisis in 2011 werd Groenewold Bouw gerealiseerd in Stadskanaal. Toen het bedrijf bleef groeien, heeft jouw broer Peter jouw hulp gevraagd. Hoe ging dat in zijn werk?

“Naast eigenaar zijn van Groenewold Bouw werd mijn broer in 2014 medeaandeelhouder van de Timmerwerkplaats Wessels, wat in 2014 de naam Droomtrappen kreeg. Beide bedrijven groeiden gestaag, ze bleven investeren en er kwamen steeds meer mensen bij. In 2015 groeide het bedrijf zo hard dat mijn broer mij vroeg om structuur aan te brengen. Hij vroeg mij als oud-topsporter vanwege de karaktereigenschappen die je als topsporter moet hebben, zoals structuur, discipline en resultaatgerichtheid. Nu ik niet meer op hoog niveau schaats, kan ik deze eigenschappen gebruiken in mijn werk.”

Wanneer besloot je om mede-eigenaar te worden?

“In 2017 was er een belangrijk moment, waarbij mijn broer zijn kindje verloor. Hierdoor was ik vaker in het bedrijf aanwezig en heb ik samen met de andere aandeelhouders ervoor gezorgd dat de bedrijven bleven draaien. Daarnaast werd onze band sterker. Toen het bedrijf nog harder ging groeien, was het zaak om naar de werkprocessen te kijken en het te verbeteren en te professionaliseren. Zo waren er bijvoorbeeld

nog helemaal geen functioneringsgesprekken. Op dat moment vroeg Peter of ik dat wilde oppakken en of ik wilde participeren in het bedrijf. Dat wilde ik en in 2019 werd ik mede-eigenaar van Groenewold Bouw en de timmerfabriek.”

Hoe is de taakverdeling tussen jullie?

“Ik ben voornamelijk op kantoor te vinden, waar ik mij bezighoud met de marketing & communicatie en HR. Peter doet de commerciële kant, het traject met klanten en hij doet calculaties. Onze samenwerking verloopt gemakkelijk. Misschien zijn we af en toe wat duidelijker naar elkaar omdat we familie zijn, maar dat is juist prettig. Mijn vader is altijd werkzaam geweest in de bouw. Als hij zou weten dat zijn kinderen nu zouden samenwerken op zijn werkgebied, zou hij dat ontzettend leuk vinden. Het is best speciaal.”

Aan de Leerlooier in Stadskanaal vind je het aannemersbedrijf Groenewold Bouw (nieuwbouw, verbouw, renovatie en projectontwikkeling), timmerfabriek Droomtrappen (kozijnen, ramen en deuren) en een prefabhal voor kunststofkozijnen. Een hoop bedrijvigheid waar Peter en Renate Groenewold beide eigenaren van zijn. Binnenkort voegen ze nog een bedrijf aan het rijtje toe: vanaf januari zijn ze mede-eigenaar van Borger Totaal Installatie Techniek. In diezelfde maand ondergaat de timmerfabriek een naamsverandering: Droomtrappen wordt Timmerfabriek Wegro.

“Dankzij ons machinepark en onze mensen kunnen we speciale wensen laten uitkomen.”

Waarin onderscheidt Groenewold Bouw zich van andere bouwbedrijven?

“We kunnen klanten het hele pakket aanbieden dankzij de combinatie van aannemersbedrijf, timmerfabriek en prefabhal. We werken nauw samen met een bouwkundig tekenbureau, kunnen kozijnen, deuren en trappen maken en leveren: we maken van ‘scratch’ iets moois. We werken daarbij intensief samen met partners, waardoor we klanten goed kunnen bedienen. Wij bewegen ons op het gebied van luxe woningbouw. De wens van de klant staat hierin centraal. Dankzij ons machinepark en onze mensen kunnen we speciale wensen laten uitkomen. Peter is heel creatief en kijkt wat hierin mogelijk is. Zo krijg je geen standaard modelwoning, maar bijzonder maatwerk.”

Zie je overeenkomsten tussen topsport en het runnen van een bedrijf?

“Bij topsport ben je verantwoordelijk voor de BV ‘ik’. Je zorgt voor jezelf en kijkt welke mensen om je heen de BV ‘ik’ het beste kunnen laten presteren. Bij het runnen van het bedrijf is dat hetzelfde. Je bent constant aan het verbeteren en aan het kijken: waar sta ik en hoe kan het beter? Net als bij topsport houdt dit niet op als de klok vijf uur slaat: je bent er 24 uur mee bezig. En net als bij topsport is het belangrijk dat je vitaal bent om optimaal te kunnen presteren, want er zijn mensen afhankelijk



van jou. Het grote verschil is dat mijn topsportcarrière individueel was en het runnen van deze bedrijven teamwerk.”

Over teams gesproken: hoe vaak schakelen jullie Abiant in?

“Ik heb regelmatig contact met Abiant Stadskanaal, met Bas Mulder en Maarten de Jong. Ik zeg weleens gekscherend tegen Bas: als we elkaar een week niet gesproken hebben, dan móet ik even bellen. Als ik medewerkers zoek, dan is Abiant de eerste partij die ik bel. Met het kantoor in Stadskanaal schakelt het fijn en gemakkelijk. We werken nu zo’n twee jaar samen en de samenwerking voelt prettig. Ik vind persoonlijke ontwikkeling heel belangrijk en soms moeten mensen die bij ons aan het werk gaan, nog scholing hebben. Dat

regelen we dan samen. Ik zoek altijd medewerkers voor de lange termijn, maar soms als het erg druk is, hebben we ook gewoon handjes nodig.

In wat voor werksfeer komen de medewerkers van Abiant terecht?

“Aan een goede werksfeer hecht ik veel waarde. Ik wil graag dat onze medewerkers gaan voelen dat we één bedrijf zijn, ook al zijn we twee BV’s. Dat kan alleen als we samen dingen gaan ondernemen. Daarom ben ik nu samen met een aantal werknemers bezig om een personeelsvereniging op te zetten, zodat medewerkers ook hun input kunnen geven. Ik denk dat we wel een hechte club zijn met veel diversiteit (mannen, vrouwen, jong en oud) en weinig verloop. We zijn een leuk gemêleerd gezelschap.”

Heb je tips voor medewerkers die via Abiant aan het werk willen?

“Mensen die graag willen werken zijn extra gemotiveerd. Dat wil een opdrachtgever graag. Als je maar laat zien dat je graag aan de slag wil, dan is er veel werk. Wees mondig en geef aan wanneer je dingen graag anders zou willen zien. Communicatie is zo belangrijk. Als je het niet aangeeft, dan kunnen we je ook niet helpen met een andere functie of andere werkzaamheden. En wat ik opdrachtgevers zou willen adviseren: ga het gesprek aan met je personeel en probeer iedereen in z’n kracht te zetten. Jouw medewerkers zijn geen machines. Ik ben van mening dat onze mensen ons belangrijkste goed is. Zij zorgen ervoor dat het bedrijf blijft draaien. Mijn deur staat altijd voor ze open.” ◀

Arbeidsongevallen met machines

Uit onderzoek van het Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) blijkt dat bijna een kwart van alle arbeidsongevallen een ongeval is met een bewegend deel van een machine. In de Storybuilder database* van het RIVM gaat het om 6.608 ongevallen van dit ongevalstype. Een groot gedeelte van deze ongelukken had voorkomen kunnen worden door bijvoorbeeld betere kennis over deze machines. We kunnen het dan ook niet genoeg benadrukken: de veiligheid van de medewerker gaat voor alles!

Om wat voor ongevallen gaat het?

Bij dit type ongeval heeft iemand contact met de bewegende delen van een machine. De machines kunnen vast gemonteerd zijn, zoals verpakkingsmachines, mengmachines en vaste transportbanden, of draagbaar en verplaatsbaar, zoals mobiele zaagtafels en landbouwmaterieel. Factoren die bij deze ongevallen worden onderzocht zijn bijvoorbeeld de afscherming van de machine, het onbewust zijn van de gevarezone van de machine, het respecteren van de gevarezone van de machine, de beveiliging van de machine tegen ongewenst opstarten, en het gebruik van de noodstop.

Vlak voor het ongeval

Bij de meeste ongevallen was het slachtoffer bezig met het bedienen van een machine (59%). Hierbij ging het veelal om invoeren in een machine en goed leggen of weghalen van een product. Ook was het slachtoffer bezig met vrijmaken, losmaken of deblokkeren van een machine (15%) of schoonmaken van de machine (11%).



Een voorbeeld uit de praktijk

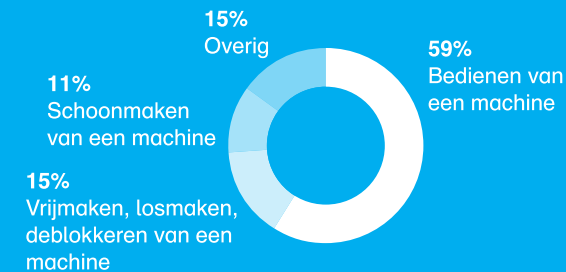
Amira werkt met een machine die plastic zakjes vult met snoepjes. Zodra de zakjes gevuld zijn smelt de machine het plastic samen en snijdt het zakje af. Maar soms wordt het zakje niet goed gevuld en blijft het hangen. Dit gebeurde ook vlak voor het ongeval. Amira zag dat een zakje bleef hangen en zette de machine met een schakelaar uit. Vervolgens gaat ze met haar hand langs de afscherming om het zakje los te trekken. De klemmen waren echter nog niet geborgd en de machine komt in beweging en snijdt haar vingertopje af. Amira kan een paar weken niet werken.

*In de Storybuilder database staan gegevens over meer dan 3000 ernstige arbeidsongevallen die zijn gebeurd in de periode 1998 - 2014.

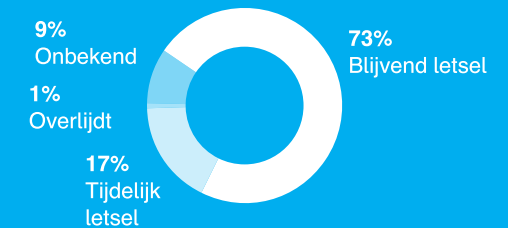
Gebeurtenissen

Door een combinatie van factoren kon het uiteindelijk misgaan. Relevante tussenstappen - gebeurtenissen - zijn hierbij in kaart gebracht. Deze gebeurtenissen worden weergegeven in de onderstaande grafieken.

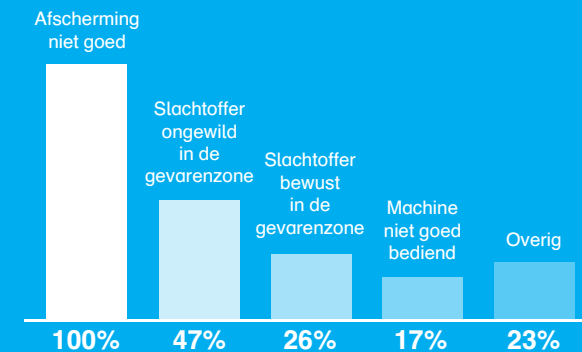
Wat deed het slachtoffer?



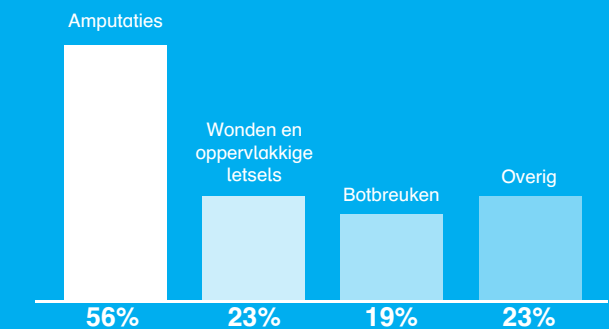
Gevolgen



Waar ging het mis?



Soort verwondingen



Veiligheidscheck

Blijf buiten de gevarezone

In de gevarezone is het risico op contact met de bewegende delen van de machine natuurlijk het grootst. Zorg dat je weet waar de gevarezone is en blijf daar buiten. Zorg ervoor dat je niet door kleding, persoonlijke beschermingsmiddelen of haren in de machine getrokken wordt.

Weet hoe je de machine bedient

Een machine op de goede manier bedienen is een voorwaarde voor veiligheid. Zorg er ook voor dat medewerkers de machine niet ongewild bedienen of versnellen. Gebruik de veiligheidssystemen op de machine en werk er niet omheen.

Zet de machine helemaal uit

Het uitzetten (en laten uitlopen) van een machine zorgt ervoor dat de onderdelen van de machine niet langer bewegen. Maak gebruik van de Lock-Out Tag-Out Try-Out procedure indien mogelijk. Zorg er ook voor dat de machine niet (ongewild) door iets of iemand anders kan worden opgestart.

Controleer de bewegende delen

Maak geen ongecontroleerde bewegingen en laat de afscherming zitten zoals het hoort. Is afscherming van bewegende delen niet mogelijk? Gebruik dan de juiste hulpmiddelen zodat je niet met lichaamsdelen zoals armen en benen in de gevarezone komt.

Jacko Zuidema (45) woont samen met zijn vrouw Frieda en hun kinderen Guusje (16), Joep (15) en Famke (10) in Marum.

Vrije tijd: klussen, sleutelen, voetballen, gezellig een biertje drinken in de stad.

Werkt bij: Man&Mach via Abiant Uitzendgroep. Man&Mach is een asbestspecialist in Noord-Nederland.

MAN&MACH
asbestspecialist.nl

“Ik verdien liever 100 euro minder dan dat ik geen plezier heb in mijn werk.”

Jacko Zuidema, asbestspecialist en Abianter

De werkweek van...

Al ruim twintig jaar is Jacko Zuidema (45) werkzaam via Abiant Uitzendgroep. Hij is begonnen als timmerman in de bouw, maar inmiddels is Jacko alweer twaalf jaar werkzaam als asbestsaneerder – waarvan tien bij asbestspecialist Man&Mach. “De asbestsanering is een prachtig mooi vak waarin ik veel vrijheid ervaar.”

Tekst: Maaïke de Boer | Fotografie: Jan Buwalda

Wat voor werk doe je?

“Als Deskundig Asbest Verwijderaar 2 (DAV'er) draag ik er zorg voor dat asbest professioneel en veilig wordt verwijderd. Ik doe dit samen met mijn vaste collega Harold. Wij zijn met name verantwoordelijk voor saneringsprojecten bij mensen thuis. Het gaat dan bijvoorbeeld om het verwijderen van een schoorsteenpijp of vensterbank van asbestcement.”

Hoe ziet een gemiddelde werkdag er voor jou uit?

“Iedere dag is anders, omdat we telkens op een andere locatie werkzaam zijn en dus met een ander saneringsproject te maken hebben. Ik ervaar veel vrijheid in mijn werk, ik voel me een vrije vogel. De manier van werken is afhankelijk van het type asbest; hechtgebonden of losgebonden. Losgebonden asbest is het gevaarlijkste voor de gezondheid omdat er dan asbestvezels vrij kunnen komen. Dit type moet dan ook zeer zorgvuldig worden verwijderd.”

Met welke veiligheidsrichtlijnen heb je te maken?

“Voordat we starten met het saneren of verwijderen van asbest wordt er een asbestinventarisatie uitgevoerd. Dit doen we volgens de SC-540 richtlijnen. Indien er sprake is van losgebonden asbest moeten we eerst een luchtdicht containment opbouwen. Door middel van een containment-zone wordt het asbestgebied volledig afgeschermd van de omgeving.

Tijdens onze werkzaamheden dragen we een speciaal pak en masker. Deze mogen we nooit langer dan twee uur dragen omdat je longen dan gewend raken aan de extra zuurstof die je via het masker binnenkrijgt. Tussen de saneringswerkzaamheden hebben we minstens een uur ‘rust’ waarin we lichte klussen uitvoeren. Voordat we een ruimte verlaten moeten we overigens eerst douchen en onze werkkleding weggooien. Dit om te voorkomen dat we alsnog gevaarlijke asbestvezels meenemen buiten de zone. Na het verwijderen van de asbest wordt er tot slot een meting uitgevoerd om te bepalen of de ruimte echt volledig asbestvrij is en er geen vezels meer aanwezig zijn.”

Hoe vind je het om met een gevaarlijk materiaal als asbest te werken?

“In de asbestsanering werken we met strenge veiligheidsprotocollen, hierdoor weet ik dat we goed beschermd zijn tijdens een klus. Ik vind het dan ook geen probleem om in de asbestsanering te werken. Wat ik wel jammer vind is dat het vak van asbestsaneerder soms ondergewaardeerd wordt en dat terwijl we mooi en bovenal heel waardevol werk doen.”

Wat vind je belangrijk in je werk?

“Plezier! Een groot gedeelte van je tijd breng je op je werk door. Ik vind het dan ook heel belangrijk om plezier te hebben in mijn werk en met mijn collega's. Ik zoek dit ook zelf bewust op. Ik verdien liever 100 euro minder dan dat ik geen plezier zou hebben in en op mijn werk.” ◀

FOMO: Wat betekent het en hoe kun je het verslaan?

Herken je het ongemakkelijke gevoel dat je bekruipt wanneer je door je social media-tijdlijn scrolt en je je collega of vriend helemaal happy op het strand ligt? Tropisch eiland, ijskoud biertje? Check! 30 graden, geen wolken? Check! Op dat moment bekruipt je een vervelend en onrustig gevoel. Je denkt: daar had ik moeten zijn! Of: verdorie, ik wil ook graag op vakantie. Herkenbaar, nietwaar?

Je bent niet de enige. Volgens Jessica Abel, psychologe, “lijdt” ruim 70% van de volwassenen aan dit ongemakkelijke gevoel. Hoe komt dit? Dankzij social media worden we continu geconfronteerd met geluksmomenten van andere mensen. Maar wat weten we eigenlijk over dit ongemakkelijke gevoel? En belangrijker: wat kunnen we ertegen doen?

Tekst: Albert Vlietstra

Wat is FOMO?

Dat ongemakkelijke gevoel wat ons regelmatig bekruipt wordt FOMO genoemd. Tijd om eens wat dieper in te gaan op dit onderwerp. FOMO is breed onderzocht door wetenschappers en wordt ook wel “Fear of Missing Out” genoemd. De term staat voor het ongemakkelijke en allesoverheersende gevoel dat je “iets mist”. Je hebt het gevoel dat anderen plezier maken, terwijl jij de boot mist. Deze “angst om iets te missen” komt voort uit onze wens om continu op de hoogte te zijn van alles wat er om ons heen gebeurt. Je wilt niets missen en daardoor ben je heel actief op social media. Nu je weet wat FOMO betekent, vraag je je waarschijnlijk ook af of het echt slecht voor je is.

Om maar meteen met de deur in huis te vallen: FOMO kan echt schadelijk zijn. Overmatig gebruik van social media - waarschijnlijk veroorzaakt door FOMO - kan ernstige psychische problemen veroorzaken. Overmatige blootstelling aan sociale media verhoogt ongemakkelijke gevoelens zoals onzekerheid, prikkelbaarheid, sociale angst, emotionele stress en zelfs slapeloosheid. Bovendien zijn wetenschappers het erover eens dat deze gevoelens niet alleen stressvol voor ons zijn, maar zelfs ongezond. Als je deze symptomen herkent, zoals ruim 70% van de volwassen, raad ik je aan om verder te lezen. Het goede nieuws is: je kunt er iets aan doen.

Drie tips om gevoelens van FOMO te verminderen of zelfs te verslaan:

1

Vermijd overmatig gebruik van sociale media

Deze tip klinkt misschien als een open deur, maar kan de oorzaak van het probleem zijn. Ik raad je niet aan om je sociale media helemaal op te geven, sociale media is een mooi en handig platform. Overweeg om het een paar keer per dag te gebruiken in plaats van elk uur of verwijder de apps van je telefoon. Het zal je helpen om gevoelens van FOMO te verminderen en zal je veel kostbare tijd besparen.

2

Wees dankbaar voor wat je hebt

Volgens psychologen en gedragswetenschappers overdrijven en romantiseren mensen in hun posts op sociale media. Mensen willen dat je gelooft dat hun sociale leven interessanter en spectaculairder is dan ze in werkelijkheid zijn. Drink een goede kop koffie en probeer je te focussen op de dingen die je hebt, in plaats van op de dingen die je niet hebt. Het zal goed voelen.

3

Het leven is gewoon geen sprookje

Laten we eerlijk zijn. Je kunt niet altijd de wereld rondreizen of het hoogste bereiken in je sociale of professionele leven. Het is simpelweg onmogelijk en ook nog eens vermoeiend om dit voortdurend na te streven. Lees de volgende zin eens hardop voor: "Ik kan niet altijd de mooiste plekken op aarde verkennen of de grootste uitdagingen aangaan. En dat is oké". Voelt bevrijdend, toch? Toegeven dat het leven geen sprookje is, werkt soms best bevrijdend. Een terrasje pakken met je vrienden bij de kroeg om de hoek in plaats van uit je dak gaan in Las Vegas is ook leuk. En dat is helemaal oké.

Raoul Jongsmā (26) woont in Oudega en werkt via Abiant Surhuisterveen al ruim 4 jaar als kraanmachinist bij Renkema Grondwerken.

Vrije tijd: Schietsport, metaal bewerken o.a. draai en freeswerk, schaal modelbouw 1:14

“Zodra ik de trekker overhaal krijg ik altijd een lach op mijn gezicht.”

Raoul Jongsmā, kraanmachinist en Abianter

De hobby van...

Doordeweeks werkt Raoul Jongsmā (26), kraanmachinist voor Renkema Grondwerken, op een 3 ton minikraan. Samen met collega's is hij verantwoordelijk voor het leggen van nieuwe laag- en middenspanning kabeltracés. Voor zonne- en windmolenparken en ten behoeve van netverzwaring. In zijn vrije tijd houdt Raoul zich echter met iets heel anders bezig, namelijk met de schietsport. Tekst: Maaïke de Boer | Fotografie: Jan Buwalda

Hoe ben je in aanraking gekomen met de schietsport?

“Via mijn vader. Hij schoot vroeger bij ons in de tuin. Bij mij en mijn broer is het vervolgens gaan kriebelen, we zijn ons gaan verdiepen in de schietsport. Toen ik eenmaal mijn rijbewijs had ben ik op zoek gegaan naar een schietvereniging waar ze met luchtwapens schieten. Inmiddels ben ik alweer een aantal jaren lid van LSV Noarderloft in De Tike.”

Wat maakt de schietsport zo leuk?

“De vele disciplines en hoe de mensen op de schietclub met elkaar omgaan. Het maakt niet uit of je met een simpele veerbuks schiet of met een persluchtwapen van een paar duizend euro. Iedereen is gelijk en heeft plezier. Daarnaast is het leuk om iedere keer te oefenen met andere munitie en weerstanden. Het doel is natuurlijk om telkens weer iets beter te schieten dan de vorige keer.”

Met wat voor wapen schiet je zelf?

“Ik schiet het meeste met persluchtwapens. Dit zijn wapens die veel gebruikt worden in de schietsport omdat je hier heel nauwkeurig mee kunt schieten. Bij een persluchtwapen heb je een duikfles bij je, hiermee kun je het wapen na een aantal schoten weer vullen. Verder train ik met veerbuksen en pompwapens. Bij een veerbuks moet je iedere keer de veer spannen door de loop als spanarm te gebruiken. Bij een pompwapen moet je voor ieder schot een aantal keer het wapen oppompen.”

Heb je ook een favoriet wapen?

“Jazeker! Dat is de Corsair .308. Dat is mijn wedstrijdgeweer voor de 100 meter. Het is een zwaar en lomp ding met aardig wat terugslag, maar zodra ik de trekker overhaal krijg ik altijd een lach op mijn gezicht.”

Sta je vaak op de schietbaan?

“Ik train meestal één keer in de week en voor wedstrijden wat vaker. Samen met mijn broer en een aantal clubleden doe ik mee met het groot kaliber gezelschap. Zij organiseren door het hele land 100 meter-wedstrijden. Ik ben al een keer derde geworden en heb twee halve prijzen. Die krijg je wanneer je de beste bent van de onderste helft.”

Heb je weleens te maken gehad met gevaarlijke situaties tijdens een training of wedstrijd?

“Nee. Iedereen houdt zich gelukkig netjes aan de regels. We wijzen elkaar er ook op wanneer we zien dat iets niet volgens de regels gaat. In de schietsport gelden strenge voorschriften. Ieder wapen moet behandeld worden alsof het geladen is en je stapt ook niet zomaar onze trainingsruimte binnen.”

Wat adviseer je mensen die meer willen weten over de schietsport?

“Kom eens langs bij onze vereniging of kijk op luchtbuks.net. Dit is een internetforum waarop veel informatie over de schietsport is te vinden.” ◀



“Als je niet de tijd, expertise en middelen hebt om een volledige wervingscampagne op te zetten, is het bijna uitgesloten dat je waardevolle reacties krijgt.”

V.l.n.r. Jurriën van Beek, Marieke Kerkhof en Annet Fruitema

Annet Fruitema, Jurriën van Beek en Marieke Kerkhof vormen samen het ervaren W&S-team van Abiant. Zij houden zich bezig met de werving en selectie van hoger kaderpersoneel op mbo+, hbo- en wo-niveau in diverse branches. Geen makkelijke opdracht in deze krappe arbeidsmarkt. Hoe vinden zij toch de juiste kandidaten? We legden het aan ze voor. Tekst: Marja Dijkstra | Fotografie: Jan Buwalda

Werving & selectie in een krappe arbeidsmarkt

Jullie houden je bezig met werving en selectie. Kunnen jullie daar iets meer over vertellen?

“Bij ons kun je terecht voor de werving en selectie van hoger kader profielen in bijna alle branches, van techniek tot zakelijke dienstverlening en van bouw tot logistiek”, start Jurriën het gesprek. “Vaak zijn dit werving- en selectieopdrachten waarbij de kandidaat in dienst komt bij de opdrachtgever. Maar besluit een klant om de gekozen kandidaat niet (direct) zelf aan te nemen, dan bieden we ook de mogelijkheid voor een detachingscontract. Voor de opdrachten werken we veel samen met de uitzendvestigingen van Abiant, maar we hebben ook een groot eigen netwerk dat regelmatig een beroep op ons doet. Dit zijn zowel MKB'ers als multinationals. Heel divers dus en dat maakt het werk zo ontzettend boeiend”, vult Annet aan.

Er zijn veel bureaus die zich specialiseren in de werving en selectie van professionals. Wat maakt jullie uniek?

Marieke legt uit dat het een combinatie van factoren is. “We hebben alle drie jarenlange ervaring in de branche, richten ons specifiek op het noorden en stoppen veel tijd en energie in de werving- en selectietrajecten bij onze opdrachtgevers. We hebben daarom nooit te veel vacatures tegelijk. In onze benadering kiezen we voor het persoonlijke in combinatie met de nieuwste digitale middelen. Wij weten hoe belangrijk goede persoonlijke werving en selectie kan zijn voor werkgever én werknemer.” Dit alles zorgt ervoor dat ze de markt goed kennen. “We weten wat er speelt in de regio en weten kandidaten op de juiste manier te vinden en triggeren. Dat krijgen we ook terug van onze klanten en kandidaten. We werken ook nog steeds op basis van no cure, no pay. Alleen bij succesvolle bemiddelingen brengen we een fee in rekening”, schetst Annet.

Stel een klant legt een vacature bij Abiant Werving en selectie neer, hoe ga je precies te werk?

“Het start met een persoonlijke kennismaking bij de klant. We vinden het belangrijk om het bedrijf écht goed te leren kennen. Welke mensen werken daar, hoe is de sfeer, wat is de cultuur, allemaal ontzettend belangrijke aspecten die we meenemen in de werving en selectie van kandidaten. Tijdens de kennismaking bespreken we het gewenste profiel. We spitten de vacature volledig uit om de juiste personeelsbehoefte te achterhalen. Vaak heeft het bedrijf al een profiel en functietitel opgesteld, maar als je vraagt wat diegene bij aanvang uit handen moet nemen of moet oplossen, dan kan dat verschillen met wat ze in eerste instantie dachten nodig te hebben”, vertelt Annet. Dat geldt ook voor de functie-eisen. “Welke concessies wil een klant doen en wat moet er echt komen, wij geven ze een realistisch advies. Soms is het beter een eis te laten vallen, zeker in deze krappe markt, en te kijken of de nieuwe medewerker zichzelf hierin nog verder kan ontwikkelen, bijvoorbeeld door training of opleiding. En uiteraard bespreken we onze werkwijze, wat ze van ons kunnen verwachten en wat de voorwaarden zijn. Daarin zijn we transparant, zodat een klant niet voor verrassingen komt te staan”, voegt Jurriën toe.

Oké, dan heb je kennis gemaakt met het bedrijf en heb je het juiste profiel in kaart. Dan begint het meeste uitdagende werk, de werving en selectie. Hoe vind je de juiste kandidaat in deze krappe arbeidsmarkt?

Volgens Annet begint het met een goede vacaturetekst. “Op basis van het gesprek met de klant stellen we een wervende tekst op met de juiste zoekwoorden, waardoor deze vacature hoog in de ranking van online zoekmachines wordt getoond. Voor de werving zetten

we de vacature uit op diverse kanalen, searchen in ons eigen netwerk, gebruiken de meest geavanceerde technologieën op LinkedIn en zetten samen met een gespecialiseerd team van onze marketingafdeling een online wervingscampagne op. Daarbij promoten we eerst het bedrijf en dan de vacature. Mensen moeten in eerste instantie bij jouw bedrijf willen werken.” Jurriën vult aan: “In onze wervingscampagne richten we ons voornamelijk op de latent werkzoekenden, dus mensen die werken maar eventueel openstaan voor iets anders. Dit kost veel tijd, maar zorgt er wel voor dat we er keer op keer in slagen om ook voor schaarse profielen goede kandidaten te vinden. We benaderen een vacature echt als een project dat we van A tot Z doorlopen.”

“We benaderen een vacature echt als een project dat we van A tot Z doorlopen.”

Hoe bepaal je welke kandidaat je wilt voorstellen aan de klant?

“Op basis van het profiel dat we samen met de klant hebben opgesteld, maken we een selectie. Wij nodigen kandidaten uiteraard altijd uit voor een persoonlijk kennismakingsgesprek. Door de juiste vragen te stellen leer je een persoon goed kennen”, stelt Marieke. Dit beaamt Annet. “We vragen bijvoorbeeld altijd waar hij of zij het meest trots op is. Dan zie je iemand rechtop gaan zitten en komen de verhalen. Zo kom je erachter wat iemand leuk vindt, waar hij of zij goed in is of juist minder goed in is. Als we er van overtuigd zijn dat iemand past in het profiel én bij het bedrijf én in het team, dan stellen we hem of haar voor.”

Wat merk je nog meer van de krapte op de arbeidsmarkt, zoals bij kandidaten?

Volgens alle drie weten kandidaten goed wat ze zelf willen en durven dat ook te vragen. “Ze weten dat ze kunnen kiezen uit verschillende banen, dus je moet wel iets onderscheidends bieden. Een baan waar ze geen

nee tegen kunnen zeggen. En dan gaat het niet alleen over salaris of een auto van de zaak. Je merkt dat werk-privébalans steeds belangrijker is, steeds meer mensen willen parttime werken. Daarnaast is hybride werken een actueel thema, men wil thuis kunnen werken en op flexibele tijden”, vertelt Jurriën.

Welk advies zouden jullie werkgevers willen geven die nu op zoek zijn naar nieuwe medewerkers?

“Doe het goed of doe het niet. Ga niet een vacature op de website zetten en dan achterover leunen, want dat werkt niet meer in deze tijd. Maak tijd voor de werving en selectie en heb je die tijd niet, besteed het dan uit. De drempel om een bureau in te schakelen ligt vaak hoog, maar het is het wel waard. Nu meer dan ooit”, schetsen ze alle drie. Annet vult aan: “Als je niet de tijd, expertise en middelen hebt om een volledige wervingscampagne op te zetten, is het bijna uitgesloten dat je waardevolle reacties krijgt. Zeker voor bepaalde functies. De concurrent haalt de interessante kandidaten uit de markt, voordat ze überhaupt jouw vacature hebben gezien. En zoek je liever zelf, kijk dan eens kritisch naar je eisen. Zoek iemand die past bij je bedrijf, gemotiveerd is en leid diegene zelf op. Vakspecifieke kennis en vaardigheden zijn goed aan te leren door bijvoorbeeld een training. Voor nieuwe medewerkers is de kans om zich te ontwikkelen steeds belangrijker. Wees dan ook duidelijk over wat je hierin te bieden hebt. Vergeet tot slot niet dat een cv in principe maar een 'reclamefolder' is. De kunst is om naar de persoon áchter het cv te kijken en talenten en persoonlijke vaardigheden te ontdekken die op papier onder de radar blijven.”

Wat zouden jullie tot slot willen meegeven aan werknemers?

“Blijf je gevoel volgen”, geeft Marieke aan. “Ga niet altijd voor het hoogste salaris of de mooiste auto van de zaak. Ga voor een werkgever die jou op waarde schat, waar je jezelf kunt ontplooiën, mag doen waar je goed in bent. Laat je ook niet gek maken door de stroom aan vacatures die je dagelijks ziet.” Volgens Annet hoeft je niet altijd te switchen van baan om jezelf verder te ontwikkelen. “Je kunt je ook blijven ontwikkelen binnen je huidige functie. Ga het gesprek met je werkgever aan. Het draait tenslotte om jouw werkgeluk.” ◀

COLU MN • JELLE T E I T S M A



Jeukwoorden

In mijn tijd bij een niet nader te noemen werkgever, besloot ik tijdens een directiepresentatie het aantal jeukwoorden te turven. Twee collega's deden mee. De zaal was min of meer ingedeeld op aanzien. Directie aan het woord. De managers, vaak tevreden knikkend bij alle onverklaarbare vaktermen waarmee werd gestrooid, keurig vooraan in maat- of mantelpak. Erachter de teamleiders en supervisors. En iets verderop zat ik, omringd door medeconsultants. Of collega-adviseurs, kan ook.

Bij de inleiding kon het turven al beginnen. Engagement, outperformen, iemand in zijn kracht zetten, uitfaseren,

finetunen, klankborden, inregelen, bonusgedreven opereren, outsourcen, doorcommuniceren, uitkristalliseren, je 'game plan'. De lijst was eindeloos. Best knap na een presentatie van een uur en slechts twee sprekers. Terwijl de managementlaag bijkans euforisch hun genoegen liet blijken bij het horen van zoveel moois, nam het geroezemoes achterin de zaal na elk jeukwoord toe. Het woord verbinden viel enkele malen. Het tegenovergestelde gebeurde. Achterin althans.

In de periode erna was het team waarin ik actief was op zoek naar een directe collega. Eén van eerdergenoemde directieleden voerde tijdens die selectieprocedure een laatste gesprek. Een hr-adviseur was erbij voor het arbeidsvoorwaardelijke gedeelte. Er zou geen akkoord komen. Vreemd, want tijdens het eerste gesprek was de witte rook al zichtbaar. De kandidaat trok zich terug. Ik belde hem de dag erna op. Wat was er misgegaan? Hij was geschrokken van de sfeer en de vragen. Hij kon zich niet vinden in de ongekende mate aan kantoortaal die hij voor de kiezen kreeg. 'Als je hier mag (?) starten, wat is dan jouw game plan', werd hem gevraagd. En: 'Hoe zorg jij voor outperformance in deze bonusgedreven entourage?'

Niet voor de eerste keer baalde ik ervan. Van het onnodig vergallen van een hoopvolle situatie vanwege ongepast taalgebruik. Wazige woorden die leiden tot ongemakkelijke situaties. Eens te meer kwam het besef dat het juiste taalgebruik ontzettend belangrijk is. In presentaties, sollicitatiegesprekken, vacatureteksten, vergaderingen, maar ook in de koffiehoek op kantoor. En in de kroeg. Ik besloot om iets meer rebels te worden. Als ik betrokken was bij een werving- en selectieprocedure greep ik alles aan om invloed te kunnen uitoefenen op de vacaturetekst.

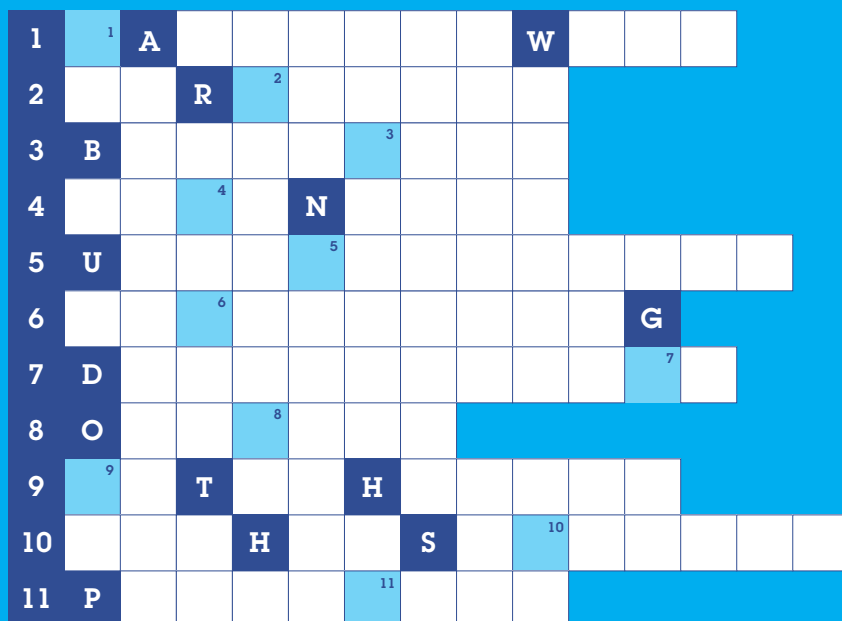
Competenties en termen als flexibiliteit, 'geen 9-tot-5-mentaliteit' (wat betekent dat eigenlijk?), communicatief vaardig, hands-on mentaliteit, mensgericht en salestijger werden direct geschrappt als ik ze tegenkwam. Ik ben ze tegengekomen, vaak ook. 'Ben jij die gehaaide salestijger die we zoeken?' Salestijger. Je vraagt toch ook niet om een ICT-leeuw, kassanijlpaard of een hr-octopus? Vacatureteksten zijn nogal eens vaag, oneerlijk optimistisch en rijk aan dure woorden. Ze stoten af in plaats van dat ze de juiste personen aantrekken.

Hoe beter en duidelijker de tekst, hoe prettiger het uiteindelijke gesprek verloopt. Bij Abiant heb ik inmiddels de nodige (vacature)teksten zien voorbijkomen en ik moet eerlijk bekennen dat ik aangenaam verrast ben. 'Doe maar gewoon, dan doe je al gek genoeg', zo omschreef iemand Abiant recentelijk. Ook de term 'met de voeten in de klei' kwam al eens voorbij. Niks meer aan doen.

DE ABIANTER WOORDENHUSSEL

Raad jij de woorden?

Maak per rij een woord met de gehusselde letters, een aantal letters krijg je van ons cadeau!



Hints:

1. Bijverdienen in vrije periodes 2. De landbouw betreffend 3. Kernwaarde van Abiant
4. Beroepssector in de bouw van infrastructuur 5. Interimbureau 6. Begeleiding tijdens en bij het vinden van werk
7. Kernwaarde van Abiant 8. Eerlijk 9. Tijdelijk een werknemer 'inhuren' van een ander bedrijf
10. Vestiging Abiant in Friesland 11. Werknemers

Alle woorden geraden? Dan vormen de hokjes 1 t/m 11 samen een woord.

Vul de oplossing hieronder in, mail hem **voor 1 januari 2022 naar: puzzel@abiant.nl** en maak kans op een van de 3 prijzen!

Oplossing:	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
-------------------	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----	----

Prijs 1 | Sports gift card
(t.w.v. € 50)

Prijs 2 | Rituals pakket
(t.w.v. € 25)

Prijs 3 | Abiant paraplu

[@abiantwerkt](https://twitter.com/abiantwerkt)
facebook.com/abiantuitzendgroep
instagram.com/abiantuitzendgroep
linkedin.com/company/abiantuitzendgroep

Abiant
Kieler Bocht 64 9723 JB Groningen
t 050 206 00 00
e marketing@abiant.nl

www.abiant.nl

