

# De Abianter

jaargang 12 - najaar 2024



**“Via Abiant kreeg ik de kans om een cursus Nederlands te volgen.”**

Saba Tewelde, productiemedewerker

► Gemeente Dantumadiel  
“Het is belangrijk dat uitzendkrachten zich onderdeel van onze organisatie voelen”

► Informatief  
Praktische tips om de kans op een stalbrand te verkleinen.



# COLOFON

De Abianter is een uitgave van Abiant Uitzendgroep voor leden, 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

Maaïke de Boer  
Renée Bootsma

## Met medewerking van

Albert Jan Jongsma  
Brigitte Gijzen  
Christine Vos  
Daphne Verbeij  
Marja Dijkstra  
Tessa van Regteren

## Concept & ontwerp

Dizain

## Grafische verzorging

Lautenbag Reclame

## Drukwerk

Zalsman Groningen

## Oplage

3.000

## 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 de redactie niet in voor eventuele onvolkomenheden in de inhoud en kunnen hiervoor niet aansprakelijk worden gesteld.

abiant.nl

# VOORWOORD

## De kracht van keuzes



**Verandering is een constante factor in het leven. Of het nu gaat om persoonlijke groei op de werkvloer, veranderende marktomstandigheden of de dynamiek binnen onze organisaties, de noodzaak om ons aan te passen is onontkoombaar, zowel zakelijk als privé.**

Het maken van keuzes speelt hierin een cruciale rol. Soms kunnen we weloverwogen beslissingen nemen, gebaseerd op gedegen analyses en onderzoek. Op andere momenten zijn het externe factoren die ons dwingen om snel te handelen.

Ook bij Abiant zien we dit terug. Nieuwe wet- en regelgeving of een plotselinge verschuiving in klantbehoeften kunnen onze strategieën en prioriteiten beïnvloeden. Een constante factor daarbij is voor ons dat wij altijd zullen vasthouden aan het verbeteren van onze dienstverlening. Dat vraagt niet alleen om visie, maar ook om veerkracht van een ieder van ons.

Een mooi voorbeeld hiervan is dat vanaf 1 januari 2025 MF Uitzendbureau en Abiant Uitzendgroep hun krachten gaan bundelen en samen verder gaan onder de naam Abiant. Hierdoor worden we sterker en zichtbaarder op de noordelijke arbeidsmarkt en kunnen we onze flexmedewerkers, klanten en leden nog gericht ondersteunen. Op pagina 4 lees je hier meer over.

Deze gehele Abianter staat vol met de dynamiek van het maken van keuzes. Zo heeft onze flexmedewerkster Saba uit Eritrea de keuze gemaakt om naar Nederland te komen om een nieuw leven op te bouwen. Het maakt me trots dat we haar daarbij kunnen ondersteunen.

Dit keer hebben we ook enkele pagina's gewijd aan Abiant Agro met onder andere de keuzes die je kunt maken voor een doorontwikkeling in de agrarische sector. Daarnaast hebben we gesproken met gemeente Dantumadiel, die de keuze heeft gemaakt om de komende twee jaar met ons samen te gaan werken.

Kortom, elke dag staan we voor belangrijke keuzes. Met welke keuzes kunnen wij jou nog verder helpen?

Veel leesplezier!

**Albert Jan Jongsma**

Algemeen directeur

# INHOUD



**8.** Bedrijf in beeld:  
Gemeente Dantumadiel



**14.** Informatief: Hoe voorkom  
je een stalbrand?



**16.** Duurzame inzetbaarheid  
rundveepedicures



**20.** Van intercedent naar ICT-  
beheerder en data-analist

---

**4.** Nieuws **12.** Van Eritrea naar Groningen  
**17.** Agrarische opleidingen en trainingen bij Abiant  
**18.** Infographic: Werkstress **22.** Arbeidsmarkt: nieuws in het kort  
**23.** Column **24.** Puzzel

## Volgende stap binnen onze organisatie

Goed nieuws! Wij zijn verheugd dat we eind oktober iedereen hebben kunnen informeren over de mooie nieuwe stap binnen onze organisatie. Per 1 januari 2025 gaan Abiant Uitzendgroep en MF Uitzendbureau samen verder onder één krachtige naam: Abiant.

MF Uitzendbureau maakt sinds 2015 al deel uit van de Abiant Holding. In de afgelopen jaren zijn Abiant en MF steeds meer naar elkaar toegegroeid. Het bundelen van onze krachten onder dezelfde naam is dan ook een logische stap. Door gezamenlijk verder te gaan onder één herkenbare naam kunnen we een nog sterkere positie innemen op de arbeidsmarkt in Noord-Nederland.

### Dezelfde vertrouwde dienstverlening

Uiteraard kan iedereen blijven rekenen op dezelfde vertrouwde dienstverlening en grotendeels dezelfde vertrouwde contactpersonen. Het grootste verschil van het samen onder de naam Abiant verdergaan, is dat we sterker en zichtbaarder zijn op de noordelijke arbeidsmarkt en iedereen nog gericht kunnen ondersteunen.

### Specials

Ook bij onze specials Leren & Werken, Jobcoaching, EU Service, Werving & selectie blijft de dienstverlening onveranderd. Wel gaan we een nieuwe special in het leven roepen, genaamd inhouse en large accounts. Deze voornamelijk industriële klantengroep heeft

specifieke wensen en hebben behoefte aan specifieke expertise. Deze kennis en kunde gaan we in diverse vestigingen bundelen en inzetten bij deze klanten.

### Vestigingswijzigingen

Het samenvoegen van de labels heeft ook invloed op onze vestigingen. Hier gaan we de krachten bundelen en dit betekent dat we in de komende periode een aantal van onze vestigingen gaan samenvoegen. Door deze samenvoeging profiteert iedereen van grotere teams met bredere kennis en expertise én van een uitgebreider netwerk aan gekwalificeerde kandidaten en interessante opdrachtgevers.

### Voorsorteren

Om in januari klaar te staan als één sterk Abiant zijn er inmiddels al een paar vestigingen samengevoegd. Wij zijn ervan overtuigd dat we door het bundelen van onze krachten een extra meerwaarde kunnen bieden aan onze leden, opdrachtgevers, bedrijfsverzorgers en (flex)medewerkers. Wij kijken dan ook uit naar de voortzetting van onze prettige samenwerking onder de naam Abiant!

## Special Abiant Agro

Abiant Agro heeft binnen onze organisatie een speciale plek. We zijn van oorsprong een agrarische coöperatie en onze leden, ledenraad en raad van commissarissen bestaan bijna geheel uit agrarische ondernemers. Daarom willen we de focus op de agro-sector ook verder aanscherpen en wordt het Agro-team per 1 januari aanstaande hiërarchisch aangestuurd door onze manager Agro. Dit zorgt voor meer aandacht voor de specifieke behoeften van onze klanten in de agrarische sector en voor meer gebundelde kennis en expertise binnen ons Agro-team.



# Flexmedewerkers volgen cursus Nederlands Taalbudget

Wij bieden in samenwerking met Doorzaam, het fonds voor de uitzendbranche, onze flexmedewerkers, die de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheersen, een cursus aan van het Nederlands Taalbudget. Inmiddels hebben sinds 2023 al vijftig flexmedewerkers gebruikgemaakt van deze mogelijkheid. Een van hen is de Eritrese Saba Tewelde. Je leest haar verhaal op pagina 12.

Pascal Bouwman, planner bij Abiant Groningen: “Dankzij de cursus Nederlands heeft Saba meer zelfvertrouwen gekregen. Zowel op de werkvloer als in het dagelijks leven. Het is echt fantastisch om iemand die extra ondersteuning nodig heeft op deze manier te kunnen helpen.”

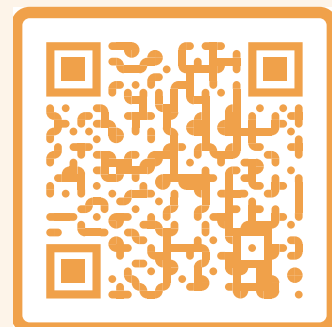


*Flexmedewerker Saba Tewelde en planner Pascal Bouwman van Abiant Groningen*

## Vertrouwenspersoon inschakelen

Discriminatie, intimidatie, fysiek of verbaal geweld wordt binnen Abiant niet geaccepteerd. Heb je te maken met een ongewenste situatie? Kaart dit dan aan bij een collega van een Abiant-vestiging bij jou in de buurt of schakel via onze website (scan hiervoor de QR-code rechts) een vertrouwenspersoon in. Wij regelen dan dat je bij iemand terecht kunt met jouw verhaal.

Wil je meer lezen over ons antidiscriminatiebeleid? Kijk dan op [abiant.nl/antidiscriminatiebeleid](https://abiant.nl/antidiscriminatiebeleid)



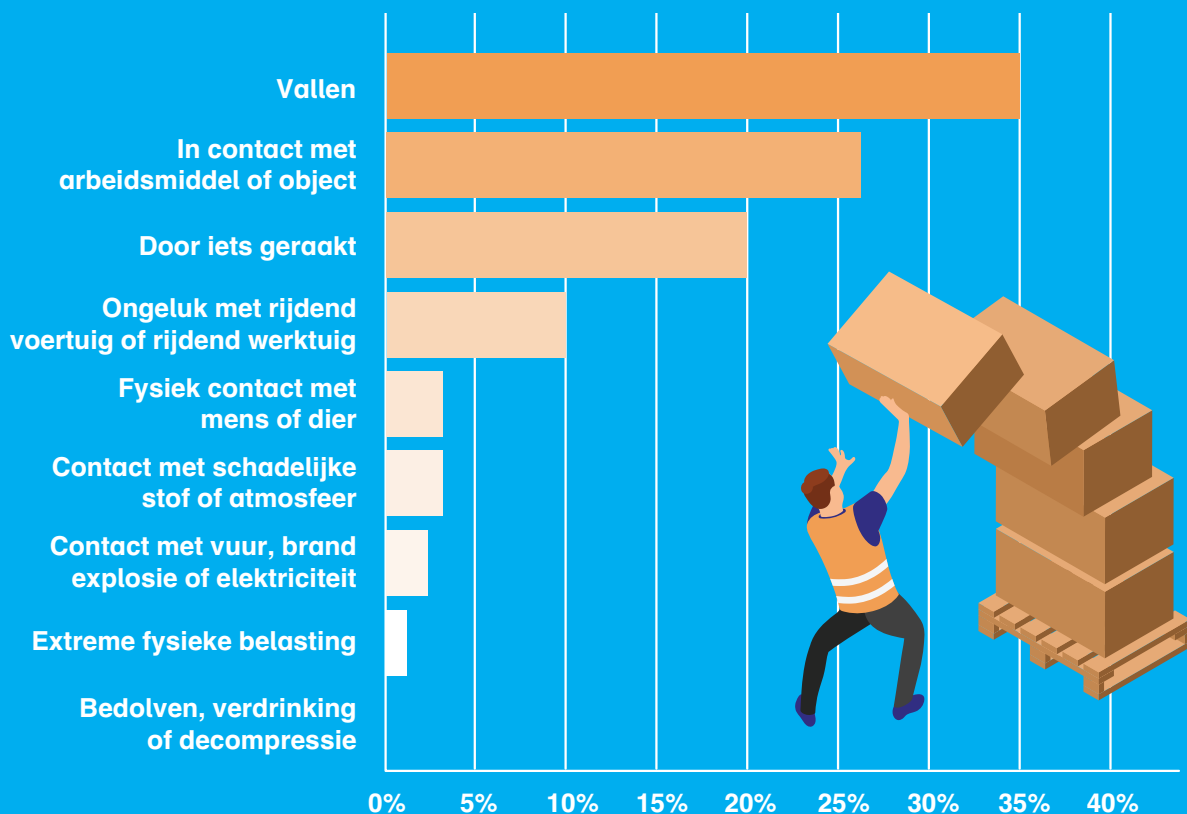
## Veel voorkomende oorzaken **bedrijfsongevallen**



Bij Abiant en al haar bedrijfsonderdelen tezamen hebben er vanaf het begin van dit jaar tot op heden 37 arbeidsongevallen plaatsgevonden. Zowel met als zonder ziekteverzuim tot gevolg. Van deze 37 ongevallen zijn er 9 veroorzaakt door redenen als (in een gat) vallen, struikelen, verstappen en uitglijden. Deze oorzaken zijn dus bijna 25% van de ongevallen tot nu toe. Om dit aantal ongevallen naar beneden te krijgen, is het van belang dat je je continu bewust bent van je werkomgeving, de bijkomende risico's en de veiligheidsvoorschriften.

De cijfers van Abiant komen behoorlijk overeen met onderstaande cijfers die de Nederlandse Arbeidsinspectie heeft gepubliceerd over de afgesloten ongevalsonderzoeken in 2023.

### Grafiek van afgesloten ongevalsonderzoeken in 2023, uitgesplitst naar ongevalstype



Bron: Nederlandse Arbeidsinspectie

# Professional nodig? Schakel de hulp van **Abiant Werving & selectie** in

Abiant Werving & selectie is gespecialiseerd in het werven en selecteren van ondersteunend en hoger kaderpersoneel op niveau mbo+, hbo en wo in Groningen, Friesland en Drenthe. Marieke Kerkhof, adviseur Werving & selectie, neemt jou het gehele wervings- en selectieproces uit handen. Ze vindt de juiste medewerker(s) voor jouw organisatie. Dankzij haar jarenlange ervaring in de uitzendbranche heeft ze inmiddels een groot netwerk opgebouwd en weet ze precies wie toe is aan een nieuwe uitdaging en wie niet.

Zoek jij die ene professional voor jouw organisatie? Schakel dan de hulp van Marieke in. Je kunt haar telefonisch bereiken via **050 206 00 19** of stuur een mail naar [wervingenselectie@abiant.nl](mailto:wervingenselectie@abiant.nl).



## Samenwerking met **Bakery Sweets Center**



Abiant is dit jaar sponsor geworden van het Bakery Sweets Center, een groeiend netwerk in de bakkerij- en zoetwarenssector dat de samenwerking tussen het onderwijs, de overheid en het bedrijfsleven stimuleert. Bakery Sweets Center houdt zich bezig met vraagstukken op het gebied van opleidingen, onderzoek, innovatie en imago. Met onze bijdrage ondersteunen we deze gezamenlijke inspanningen.

“Wij hebben veel kennis over de arbeidsmarkt, recruitment, jobcoaching en leer-werktrajecten. Deze kennis willen we graag delen. Samen kunnen we ervoor zorgen dat de noordelijke arbeidsmarkt aantrekkelijk is en blijft”, aldus Justin van Abbema, regiomanager bij Abiant. Een belangrijke doelstelling van Abiant is om regionaal samenwerkingsverbanden op te zetten of daarin te anticiperen, en daar past de sponsoring van Bakery Sweets Center bij. Door kennis en ervaring op het gebied van de arbeidsmarkt en recruitment te delen, wil Abiant een bijdrage leveren aan de ontwikkeling van dit samenwerkingsverband. Samen zorgen we ervoor dat de noordelijke arbeidsmarkt aantrekkelijk blijft!

---

# Korte lijntjes en samenwerking centraal in nieuwe gemeente Dantumadiel

Gemeente Dantumadiel is sinds 1 januari 2024 weer een volledig zelfstandige gemeente. Het afgelopen jaar stond daardoor grotendeels in het teken van de opbouw van de nieuwe organisatie. Daarbij werd ook gezocht naar een uitzendpartner om te helpen met de inzet van tijdelijk personeel voor de binnen- en buitendienst. De keuze viel daarbij op Abiant. Wij spraken P&O-adviseurs Jolanda van der Meulen en Maaike de Boer over onze nieuwe samenwerking en de nieuwe gemeente, die bestuurlijk al bestond.

Tekst: Marja Dijkstra | Fotografie: Abiant en Jan Buwalda

## Gemeente Dantumadiel

Gemeente Dantumadiel is een plattelandsgemeente in het noordoosten van Fryslân. De gemeente bestaat uit 11 dorpen en telt 19.000 inwoners. “Je zou verwachten dat er in zo’n kleine gemeente weinig verschillen zijn, maar toch zie je tussen de dorpen wel onderlinge verschillen in cultuur, beleving en verbondenheid”, aldus Maaike.

De inwoners van de gemeente staan bekend als eigenzinnig en authentiek. Het zijn echte werkers en doen veel zelf, zoals woningen bouwen. Ze zijn vaak ook sterk verbonden met de gemeente en de dorpsgenoten. In de meeste dorpen heerst er dan ook een echte gemeenschapszin. Jolanda beaamt dit: “Men helpt elkaar en doet graag dingen samen. Dat zie je ook bij evenementen, zoals de paardendagen in Driezum-Wâlterswâld. De inwoners stellen zich vaak beschikbaar als vrijwilliger. Over het algemeen kun je zeggen dat de inwoners erg betrokken zijn en goed op elkaar letten”.

## Zelfstandige gemeente

Per 1 januari 2024 is Dantumadiel weer een zelfstandige gemeente. Daarvoor werkte gemeente Dantumadiel samen met de gemeente Noardeast-Fryslân. Een gemeente die in 2019 is ontstaan vanuit een fusie van Dongeradeel, Ferwerderadiel en Kollumerland. Maaike: “Gemeente Dantumadiel was daarbij ambtelijk verbonden aan deze nieuwe gemeente, maar bestuurlijk nog zelfstandig”. De ambtenaren maakten dus wel deel uit van de nieuwe gemeente, maar het gemeentebestuur niet. In de praktijk was het voor sommige ambtenaren soms ook lastig schakelen, omdat ze te maken hadden met twee verschillende besturen en een grotere organisatie. Doordat alles nu weer onder één dak valt, zijn de lijntjes weer een stuk korter.

## Samen opbouwen

De gemeente Dantumadiel telt 240 medewerkers, waarvan 215 in dienst zijn. De meeste mensen werken op het gemeentehuis aan de Hynstebloem in Damwâld

[Lees verder >](#)



**“Vooral de korte  
lijntjes zijn erg prettig.”**

Jolanda van der Meulen en Marieke de Boer

en de overige medewerkers in de buitendienst. Het grootste deel van de nieuwe medewerkers kwam over van de gemeente Noardeast-Fryslân. Voor de overige 60 openstaande vacatures is een grote regionale en landelijke wervingscampagne uitgezet, onder andere met de inzet van bioscoopreclames, commercials op de radio en billboardadvertenties. “De insteek van deze campagne was een jong Dantumadiel, een organisatie waarin je kunt doorgroeien”, vertelt Jolanda. En met succes, het aantal sollicitaties dat de gemeente heeft gekregen, was boven verwachting. Bijna alle vacatures zijn nu vervuld. Maaike: “We kregen ook reacties van mensen die al jaren bij een commercieel bedrijf hebben gewerkt, maar nu graag iets voor de gemeente en haar inwoners willen doen”. Daarnaast sprak het met elkaar opbouwen van een nieuwe organisatie veel mensen aan.

#### Enthousiaste medewerkers

Dat is ook precies wat ze zoeken in nieuwe medewerkers: enthousiaste mensen die het samen willen doen. De medewerkers van de gemeente werken dan ook graag op het gemeentehuis en niet veel thuis. Dat is ook handig, omdat er zeker in het begin veel moest worden uitgezocht en vastgelegd. “Er heerst hier ook geen typische ambtenarencultuur”, vult Jolanda aan. Integendeel, gemeente Dantumadiel is juist een jonge, ambitieuze organisatie die stappen wil maken.

Binnen de gemeente Dantumadiel is iedereen hetzelfde. Of je nou burgemeester, wethouder of medewerker bent, het maakt geen verschil. Dat zorgt voor een positieve werksfeer en verbondenheid. Maaike werkt zelf sinds 1 januari 2024 op de afdeling P&O. Ze was hiervoor werkzaam als dorpencoördinator voor de gemeente. Ze is blij met haar nieuwe functie: “Er komt best veel op je af in die eerste maanden. Dat leer je nooit in een opleiding in zo’n korte tijd. Het is echt een kwestie van doen en daardoor heb ik veel geleerd in deze korte periode”. Volgens Jolanda is het werk ook heel divers. Zij was al werkzaam op de P&O-afdeling bij de vorige gemeente en vervult sinds oktober 2023 de functie van P&O-adviseur. “Omdat we een kleinere gemeente zijn, doen we ook meer verschillende dingen en hebben we met meerdere werkzaamheden op HR-gebied te

maken”. Dat maakt het werken bij deze gemeente volgens beiden zo leuk en afwisselend.

#### Samenwerking met Abiant

Een gemeente is verplicht om opdrachten met een bepaalde waarde aan te besteden. Dit gold ook voor het inhuren van uitzendkrachten. En omdat de gemeente weer zelfstandig werd, moest een nieuwe aanbesteding worden uitgeschreven. Jolanda en Maaike waren samen met de inkoopadviseur betrokken bij het voortraject. De beoordeling van de offertes hebben ze vervolgens gedaan met de teammanagers van de verschillende afdelingen. Tijdens de aanbesteding waren kennis van de regio en de toegang tot de lokale arbeidsmarkt een belangrijk thema. Dat was ook één van de redenen waarom er voor Abiant is gekozen. Abiant heeft een vestiging in Veenwouden, kan putten uit een groot lokaal kandidatenbestand in de regio en is sociaal betrokken bij de regio. Daarnaast is er ook een culturele match. Beide organisaties zijn nuchter, noordelijk en geloven in de kracht en het talent van vakmensen.

Abiant werkt sinds 1 augustus 2024 samen met de gemeente Dantumadiel voor het vervullen van de tijdelijke vacatures tot en met schaal 7. Voor de buitendienst gaat het voornamelijk om vakmensen, zoals medewerkers in de groenvoorziening. Voor de binnendienst gaat het om administratieve medewerkers in de breedste zin van het woord. De meeste vacatures zullen echter komen van de buitendienst. Dat zijn vaak seizoensgebonden vacatures, waarbij het werk vaak meteen moet gebeuren. Bij de binnendienst kan er intern vaak wel wat worden geschoven.

Ondanks dat de samenwerking tussen Abiant en de gemeente nog pril is, is de gemeente zeer tevreden. Vooral de korte lijntjes zijn erg prettig. Dat is ook wat Jolanda en Maaike belangrijk vinden in de samenwerking. Snel kunnen schakelen en open en eerlijk zijn, zeggen als er iets is. En dat willen ze ook meegeven aan de uitzendkrachten die via Abiant bij de gemeente komen werken. Jolanda: “We vinden het dan ook belangrijk dat ze zich welkom en onderdeel van onze organisatie voelen. En dat ze weten dat ze, als er iets is, alles tegen ons kunnen zeggen. Net als bij jullie”. ◀

# Vestigingsmanager Vera Pijl van Abiant Veenwouden over de samenwerking met gemeente Dantumadiel

“We zijn ontzettend blij met onze samenwerking met de gemeente Dantumadiel. Wat ons zo aanspreekt is dat de waarden die wij belangrijk vinden, zoals eerlijkheid, betrouwbaarheid en het creëren van kansen, precies overeenkomen met die van de gemeente. Deze gedeelde visie zorgt ervoor dat we elkaar goed begrijpen en samen werken aan oplossingen die écht iets toevoegen aan de lokale arbeidsmarkt. We merken dat er vanuit de gemeente een oprechte interesse is in wat voor ons, en vooral voor onze werkenden en opdrachtgevers, van belang is.

Het lokale karakter van Dantumadiel maakt deze samenwerking ook echt bijzonder. De focus ligt hier op het benutten van de kracht van de regio, en dat sluit perfect aan bij hoe wij als grootste uitzendorganisatie van Noord-Nederland in de wedstrijd staan. We zien het als onze taak om lokale

bedrijven en werkzoekenden met elkaar te verbinden en zo duurzame arbeidsrelaties te creëren. Het geeft ons veel voldoening om te merken dat onze inzet écht het verschil maakt en dat mensen hierdoor langdurig aan de slag kunnen blijven.

Ons team in Veenwouden zet zich elke dag met veel plezier in om dit succes voort te zetten. De samenwerking met de gemeente Dantumadiel is gebaseerd op korte lijnen, vertrouwen en gezamenlijke doelen. Het mooie aan deze samenwerking is dat we zien hoe we door onze gezamenlijke inzet een bijdrage leveren aan de regio en aan het versterken van de gemeenschap. Dat is iets waar we trots op zijn en waar we ons, samen met de gemeente, voor blijven inzetten”.



Saba Tewelde (30) woont in Groningen. Ze is getrouwd met Tenesgen.  
**Werkt bij:** verschillende bedrijven op oproepbasis. Waaronder de Fotofabriek en Hooghoudt in Groningen.  
**Vrije tijd:** wandelen in het bos, koken, afspreken met vrienden.

**“Dankzij de cursus Nederlands heb ik meer zelfvertrouwen gekregen.”**

Saba Tewelde, productiemedewerker en Abianter

# Van Eritrea naar Groningen

Ruim negen jaar geleden is Saba Tewelde (30) alleen vanuit Eritrea naar Nederland gevlucht. In de afgelopen jaren heeft ze heel wat in Nederland bereikt. Ze is ingeburgerd, heeft een huis in Groningen en werkt op oproepbasis in de productie via Abiant. Toch heeft ze nog een grote droom, namelijk werken in de ouderenzorg.

Tekst: Maaike de Boer | Fotografie: Jan Buwalda

## Wat voor werk doe je op dit moment?

“Momenteel werk ik als productiemedewerker bij de Fotofabriek. Ik help daar met het inpakken van fotoproducten om te versturen. Dit doe ik 40 uur per week. Hiervoor werkte ik als oproepmedewerker bij Hooghoudt en deed ik inpakwerk. Ik vind het fijn om netjes en hard te werken. Daarnaast is het leuk omdat ik graag samenwerk met anderen.”

## Hoe ervaar je het werken in Nederland?

“In het begin vond ik dit heel moeilijk omdat ik de taal niet sprak. Ik kon vaak niet goed begrijpen wat er van mij verwacht werd op de werkvloer. Gelukkig kreeg ik via Pascal Bouwman, mijn contactpersoon bij Abiant, de kans om een cursus Nederlands te volgen. Dit heeft ervoor gezorgd dat ik dingen beter begrijp en ook meer zelfvertrouwen heb gekregen. Daarnaast helpt Pascal mij ook met praktische dingen, want brieven van bijvoorbeeld de gemeente en de Belastingdienst vind ik nog erg moeilijk te begrijpen.”

## Wat zijn de grootste verschillen tussen werken in Nederland en Eritrea?

“Het is hier in Nederland veel kouder! Maar los daarvan zijn beide landen niet te vergelijken. In Eritrea had ik geen toekomst. Ik had geen opleidingen gevolgd en zocht vooral een betere plek om te leven. Wat mij opvalt aan Nederland is dat mensen hard werken en heel vriendelijk zijn. In Eritrea zorgde ik voor mijn grootouders omdat er geen verzorgingstehuizen zijn. Familie staat bij ons op de eerste plaats, je helpt elkaar.”

## Wat is je droom qua werk?

“Ik wil heel graag in de ouderenzorg werken. Doordat ik in Eritrea ruim tien jaar voor mijn opa en oma heb gezorgd, heb ik ervaren hoe dankbaar dit werk is. Ik heb mijn mbo-1 diploma in de zorg op zak en zoek nu een bbl-plek om verder te leren. Tot nu toe vind ik het moeilijk om een betaalde plek te vinden. Pascal helpt mij daarom in deze zoektocht om mijn droom waar te maken.”

## Wat doe je in je vrije tijd?

“Mijn zus is een aantal jaren geleden ook naar Nederland gekomen. Zij woont met haar vier kinderen in Hoofddorp, dus ik ga vaak naar ze toe. Daarnaast ga ik regelmatig naar de kerk en kom ik veel samen met mijn Eritrese vrienden. Het is fijn om dan even weer in mijn eigen taal te spreken. Daarnaast geniet ik van lekker koken en wandelen.”

## Zou je ooit terug willen naar Eritrea?

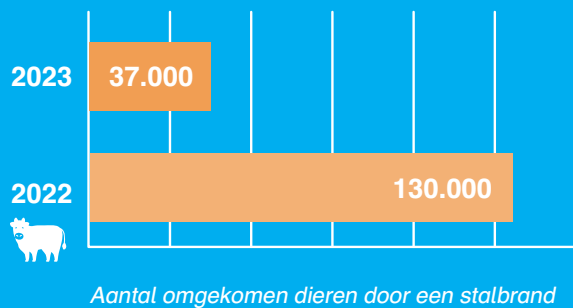
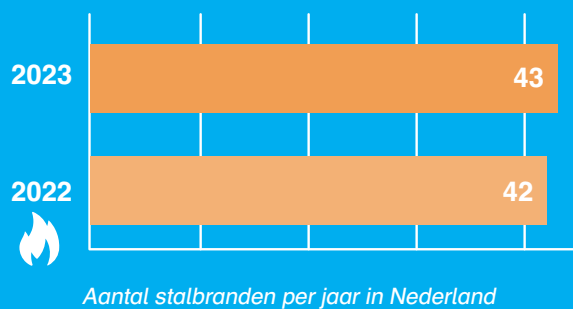
“Ik zie mezelf niet terugkeren naar Eritrea, maar ik mis bijna alles. Mijn familie, het lekkere warme weer en het Eritrese eten, zoals injera. Ondanks dat ik het leven in Eritrea mis wil ik hier graag blijven wonen. Dit is nu mijn thuis.” ◀

Wij bieden in samenwerking met Doorzaam, het fonds voor de uitzendbranche, onze uitzendmedewerkers, die de Nederlandse taal niet of onvoldoende beheersen, een cursus aan van het Nederlands Taalbudget. Hierdoor kunnen onze medewerkers niet alleen groeien in hun werk, maar ook in het dagelijks leven: op straat, binnen verenigingen en in de supermarkt.

# Infographic stalbranden

De afgelopen maanden hebben enkele leden helaas te maken gehad met de vernietigende impact van een stalbrand. In dit artikel geven we daarom een aantal praktische tips om de kans op een stalbrand te verkleinen en vertellen we wat je kunt doen wanneer je toch te maken krijgt met brand. Tekst: Maaïke de Boer

## Feiten en cijfers



## Weetje

Wanneer er een stalbrand is in de pluimveesector kan het aantal dode dieren in één keer sterk omhooggaan vanwege de grotere aantallen dieren die gehouden worden.

## Oorzaken van branden

Niet van alle branden is de oorzaak van een brand te achterhalen. Dit kan komen door de verwoestende werking van een brand, maar ook doordat er vanwege vrijgekomen asbest geen onderzoek gedaan kan worden naar de oorzaak van de brand.

Veelvoorkomende oorzaken van stalbranden zijn:

- ▶ Elektrische installaties (kortsluiting bijvoorbeeld door ongedierte, verouderde apparatuur)
- ▶ Broei in hooi of stro
- ▶ Ongelukken met machines
- ▶ Brandstichting



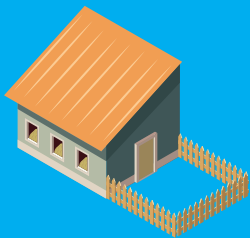
Bronnen:

[brandweer.nl](http://brandweer.nl), [nos.nl](http://nos.nl) en [verzekeraars.nl](http://verzekeraars.nl)

## 5 preventiemaatregelen om stalbranden te voorkomen

### 1 Zorg voor een schone stal en schoon terrein

Zijn er werkzaamheden waarbij vuur of vonken vrijkomen? Zorg dan dat je werkt in een opgeruimde stal en voer indien mogelijk de werkzaamheden buiten uit. Verwijder brandbare materialen, scherm je werkplek af en dek mestroosters af. Houd blusmiddelen bij de hand.



### 2 Bestrijd ongedierte

Ongedierte, zoals ratten en muizen, kunnen door het knagen aan kabels kortsluiting veroorzaken. Stel daarom een plan op om ongedierte te bestrijden en stap daarna over op ongediertebeheersing. De bestrijdingstechnicus van Abiant kan hierbij helpen.

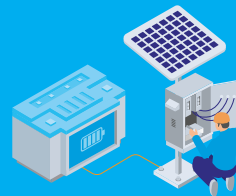


### 3 Controleer technische installaties en gereedschappen

Laat technische installaties en zonnepanelen altijd installeren door erkende installateurs. Het is belangrijk

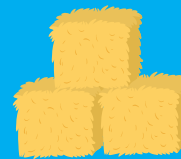
om installaties iedere 3 tot 5

jaar te laten keuren. Daarnaast verplicht de Arbowet je om jaarlijks elektrische hulpmiddelen, zoals verlengsnoeren, haspels en boormachines, te laten keuren, dit kan via Abiant. Rol kabelhaspels ook altijd volledig uit tijdens het gebruik om oververhitting van de kabel te voorkomen.



### 4 Voorkom broei

Wees alert op broei in hooi, mest, houtsnippers en pelletkorrels. Broei is te herkennen aan de chemische geur van onder andere zwavel.



### 5 Zet trekkers en werktuigen niet in de stal

Parkeer machines niet in de buurt van de stal of vlakbij brandbare materialen en opslag. Plaats daarnaast een massaschakelaar in trekkers om kortsluiting te voorkomen.



---

## Wat te doen wanneer er brand is

Gemiddeld heb je tijdens een brand drie minuten om jezelf in veiligheid te brengen, maar de brandweer is er vaak pas na acht minuten. De eerste minuten ben je dan ook op jezelf aangewezen.



- ✓ Blijf kalm
- ✓ Denk aan je eigen veiligheid, blijf uit de rook en adem die niet in. Rook is namelijk giftig
- ✓ Zorg dat iedereen op het erf zich naar een veilige plek begeeft
- ✓ Bel 112 en geef je naam en volledige adres door
- ✓ Meld eventuele bijzonderheden
- ✓ Vang de brandweer op en geef ze informatie over naastliggende stallen en eventuele gevaren



## Project voor duurzame inzetbaarheid rundveepedicures

Bij Abiant staat de mens centraal, ook in ons duurzaamheidsbeleid. We ondersteunen onze medewerkers om fit te blijven voor de arbeidsmarkt. Voor onze rundveepedicures, die dagelijks fysiek zwaar werk verrichten, zijn we een project gestart om te onderzoeken wat zij nodig hebben om fit, vitaal en duurzaam inzetbaar te blijven.

Het project bestaat uit drie fasen:

1. Inventariseren: Maarten Elfring van STEP, een ervaren bureau in ergonomische verbetering van de werkplek, onderzocht verschillende werksituaties. Hij bezocht vier van onze rundveepedicures voor zijn onderzoek:
  - ▶ Ronald Walma werkt met de WOPA 51 klauwbekapbox;
  - ▶ Gertjan Havinga werkt met de WOPA model 61 klauwbekapbox;
  - ▶ Edwin Mollema en Jan Keizer werken met de Deense KVK-box.
2. Trainen: In november krijgen al onze rundveepedicures een training over veilig lichaamsgebruik gericht op bewustwording. Ook worden er praktijkoefeningen gedaan.
3. Follow up: In januari 2025 volgt een herhalingstraining om de kennis te versterken en vast te houden.

Dit vitaliteitsproject wordt mede gefinancierd door MDIEU-subsidie van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

## Maak kennis met onze nieuwe collega

**Renate van Luit (24) | accountmanager agro**

“Sinds juli werk ik als accountmanager agro voor Abiant. Mijn werkgebied is gemeente Westerkwartier. Hier kom ik zelf oorspronkelijk ook vandaan, namelijk uit Sebaldeburen. Mijn ouders hebben een melkveebedrijf en ik werk hier nog regelmatig met veel plezier mee. In mijn huidige functie vind ik het heerlijk om op pad te zijn, veel ervaring op te doen en om nieuwe kandidaten en collega's te vinden voor de toekomst van de agrarische sector.”



# Agrarische opleidingen en trainingen bij Abiant

Abiant biedt nieuwe agrarische opleidingen en trainingen aan om carrières in de veehouderij en akkerbouw toegankelijker te maken. Zo kunnen deelnemers door een uniek, verkort traject in slechts twaalf weken de basisvaardigheden leren terwijl ze praktijkervaring opdoen. Dit flexibele programma is ideaal voor zij-instromers, jongeren zonder diploma en mensen die hun kennis in de sector willen uitbreiden.

Daarnaast bieden we onze flexmedewerkers de mogelijkheid om zichzelf verder te verbreden en te ontwikkelen. Of het nu gaat om trainingen zoals aardappelselectie, kunstmatige inseminatie, robotmelken of het behalen van een trekker- en/of heftruckrijbewijs.

Opleidingswensen van flexmedewerkers van Abiant kunnen ontstaan uit een gesprek met hun contactpersoon van Abiant. Natuurlijk kun je als flexmedewerker ook zelf een voorstel voor een opleiding doen. Zo werken we samen aan een duurzame inzetbaarheid en toekomst in de agrarische sector.

## Gratis opleiding: Aankomend medewerker veehouderij en akkerbouw

Abiant heeft voor het verkorte traject de handen ineengeslagen met Agrarisch Opleidingscentrum Terra. Er zijn twee verkorte opleidingen opgezet: aankomend medewerker veehouderij en aankomend medewerker akkerbouw. De opleiding is gratis voor deelnemers op voorwaarde dat ze 8 uur onbetaald stagelopen bij een veehouder of een akkerbouwbedrijf én ze daarnaast tijdens de opleiding werken als uitzendkracht voor Abiant. De deelnemers ontvangen tijdens hun opleiding loon.

## Indeling nieuwe opleidingen

De nieuwe opleidingen duren ongeveer 12 weken, waarbij cursisten één dag per week klassikale theorielessen volgen op school in Emmen. Deze theorie wordt verder uitgelegd op de leslocatie, de stadsboerderij in Emmen, waar praktijkvoorbeelden de leerstof ondersteunen. De overige dagen werken de cursisten op een akkerbouw- of melkveebedrijf, waarbij ze de opgedane kennis in de praktijk leren toepassen en waardevolle praktijkervaring

op doen. Abiant helpt hen actief bij het vinden van een passend leerbedrijf, dat aansluit bij hun opleiding.

## Flexibiliteit voor zij-instromers

Voor zij-instromers biedt deze verkorte opleiding een toegankelijke manier om snel basiskennis op te doen in de melkveehouderij of akkerbouw. Instromen is bijna het hele jaar mogelijk, je hoeft dus niet te wachten op de start van het schooljaar. De inhoud wordt afgestemd op het niveau van de cursist, met opties om extra onderwerpen toe te voegen.

## Certificaat

Na het afronden van de opleiding ontvangt de deelnemer een certificaat. Wanneer de deelnemer na afloop van de opleiding nog steeds enthousiast is zijn er mogelijkheden om de kennis nog verder uit te breiden.

## Interesse?

Wil je meer informatie over een opleiding of wil je een leerbedrijf worden? Neem dan contact op met [lerenenwerken@abiant.nl](mailto:lerenenwerken@abiant.nl), of met je vaste contactpersoon bij Abiant. Of kijk voor meer informatie op [abiant.nl/scholing](http://abiant.nl/scholing). ◀



## Word ook Abianter!

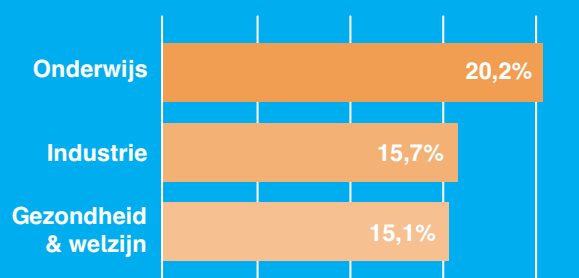
Als uitzendkracht in de agrarische sector, krijg je bij Abiant gratis opleidingen. Zoals een trekkertijbewijs, heftruckcertificaat, VCA, basiscursus klauwbekappen of melkersopleiding. Via Abiant kan het allemaal. Dus grijp je kans en meld je aan!



# Infographic werkstress

Veel werknemers ervaren werkgerelateerde stress door verschillende factoren op de werkvloer. Wat bij de ene persoon veel stress veroorzaakt, kan door een ander juist gemakkelijk worden losgelaten. De oorzaken van werkstress verschillen per persoon, maar er zijn enkele veelvoorkomende factoren die vaak bijdragen aan werkstress. Door inzicht te krijgen in de factoren die van invloed zijn op werkstress, kan een ongezonde werkdruk en werkstress worden weggenomen of voorkomen. Tekst: Renée Bootsma

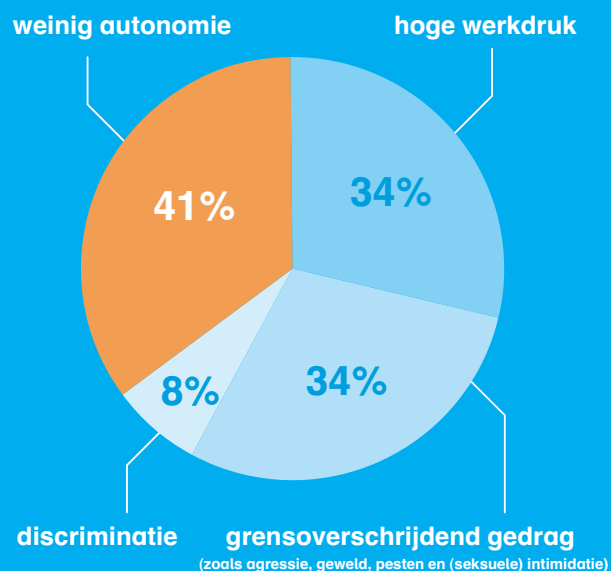
## Feiten en cijfers



De sectoren met de meeste werknemers met burnoutklachten

Zo'n 34% van het werkgerelateerde ziekteverzuim ontstaat door werkstress. Dit kan veroorzaakt worden door te weinig autonomie, een te hoge werkdruk, het last hebben van extern ongewenst gedrag, het last hebben van intern ongewenst gedrag en discriminatie.

## Oorzaken van werkstress



## Gevolgen voor de organisatie

Niet alleen de werknemer kan fysieke en psychische gevolgen ervaren, maar de organisatie kan ook de gevolgen ervaren van werkstress onder haar werknemers. De organisatie krijgt onder andere te maken met:

- ▶ Ziekteverzuim als gevolg van de klachten
- ▶ Verminderd werkplezier bij werknemers
- ▶ Vergrote kans op ongevallen op het werk
- ▶ Afname van de productiviteit
- ▶ Slechtere concentratie onder werknemers
- ▶ Afname van de kwaliteit van het werk

## Fysieke en psychische gevolgen voor de werknemer

Door een te hoge werkdruk kan een werknemer allerlei fysieke en psychische gezondheidsklachten ontwikkelen. Sommige gezondheidsklachten worden op korte termijn ontwikkeld, terwijl andere symptomen ontstaan als de hoge werkdruk zich al langere tijd voordoet. De symptomen van werkstress die op korte termijn worden ontwikkeld, kunnen lichamelijke, emotionele, gedragsmatige en cognitieve symptomen zijn. Verschillende signalen kunnen duiden op werkstress.

### Symptomen werkstress:

- Lichamelijk
- Lichamelijk / Gedrag
- Gedrag
- Emotioneel
- Emotioneel / Cognitief
- Cognitief

Om van werkstress af te komen, is het van belang dat de werknemer het tijdelijk even rustig aan doet. Een tijdje wat minder taken, in een lager tempo werken of een aantal weken vakantie kan al wonderen doen. Wanneer een werknemer die rust niet pakt, houdt de stress aan en kan het de gezondheidsproblemen verergeren. Hierdoor kan een werknemer overspannen worden of last krijgen van een burn-out, waardoor diegene voor een langere tijd thuis komt te zitten.



Harmen van der Klok (23).

**Werkt bij:** Abiant.

**Vrije tijd:** naar FC Groningen met een groep vrienden.

**“Het was een  
mooie kans die ik  
niet kon laten schieten.”**

Harmen van der Klok, ICT-beheerder en Abianter

# Van intercedent naar ICT-beheerder

Zo'n vier jaar geleden is Harmen van der Klok als intercedent bij onze organisatie begonnen. Een paar weken geleden is hij een nieuwe uitdaging aangegaan: hij wisselde van functie en werkt nu als ICT-beheerder op het hoofdkantoor van Abiant. Harmen: "Het is een sprong in het diepe geweest." Tekst en fotografie: Renée Bootsma

[Onlangs ben je begonnen als ICT-beheerder.](#)

[Kun je meer vertellen over je nieuwe functie?](#)

"Ik beheer de ICT-omgeving van het bedrijf en zorg ervoor dat alles soepel verloopt. Dit houdt in dat ik veel met de bedrijfsapplicaties zoals AFAS, Cockpit en HelloFlex werk. Daarnaast voer ik wijzigingen door in het systeem en bied ik ondersteuning aan eindgebruikers bij vragen, voornamelijk in de 2<sup>e</sup> en 3<sup>e</sup> lijn. Hierbij gaat het vaak over de wat moeilijkere vragen die mogelijk niet op korte termijn opgelost kunnen worden."

[Hoe was de overgang voor jou van intercedent naar ICT-beheerder?](#)

"Het wisselen van mijn functie is een sprong in het diepe geweest, maar tot nu toe bevalt het heel goed. De overgang was wel even wennen. Je gaat van een kleine vestiging naar een groot hoofdkantoor. Het komend jaar ga ik kijken waar mijn interesses liggen en daarna starten met cursussen of een opleiding om me verder door te ontwikkelen in ICT."

[Heb je altijd al deze richting op gewild?](#)

"Niet per se, maar ik heb wel altijd interesse gehad in ICT. Voordat ik begon als intercedent, werkte ik bij een bedrijf dat gespecialiseerd was in het recruten van ICT'ers. Ondertussen volgde ik ook mijn opleiding tot junior accountmanager. Deze heb ik afgemaakt en daarna ben ik als intercedent aan de slag gegaan. Daarnaast zit ik sinds anderhalf jaar met twee andere collega's in het key users-team. We gaan de systemen bij langs en kijken

of er nieuwe, interessante updates zijn die binnen de organisatie geïmplementeerd kunnen worden. Dit vind ik erg leuk om te doen en past bij mijn huidige functie. Toen er een vacature vrij kwam bij de ICT-afdeling heb ik dan ook de keuze gemaakt om te solliciteren. Het was een mooie kans die ik niet kon laten schieten. Als ik een functie in de ICT wilde, was dit het moment."

[Ga je je rol als intercedent missen?](#)

"Als intercedent vond ik het altijd heel leuk om klanten te bezoeken en flexmedewerkers te helpen. In mijn huidige functie kan ik er gelukkig nog steeds op uit: om vestigingen te bezoeken en collega's te helpen."

[Hoe helpt je ervaring op de vestiging bij je huidige functie?](#)

"Als intercedent gebruikte ik de systemen die ICT faciliteert intensief. Hier heb ik veel voordelen van in mijn huidige functie. Daarnaast ken ik heel veel mensen binnen de organisatie, omdat ik veel samenwerkte met andere vestigingen. Dit helpt mij dan weer om contact te leggen vanuit het hoofdkantoor met de vestigingen."

[Waar hoop je over twee jaar te staan?](#)

"Ik hoop dan nog meer detailkennis te hebben over de ICT. Daarnaast wil ik een sparringpartner zijn voor mijn collega's die op een vestiging werken. Ik wil bij de vestigingen langsgaan zodat ik direct op de hoogte ben van eventuele problemen zodat we dit direct samen kunnen verbeteren of oplossen." ◀

# Arbeidsmarkt: nieuws in het kort

## De helft van de 65-jarigen is aan het werk

Uit nieuwe cijfers van het CBS blijkt dat het percentage werkende 65-jarigen in het tweede kwartaal van 2024 uitkomt op 49,6%. In 2013 bedroeg dit percentage slechts 14,9%. Sindsdien is de netto arbeidsparticipatie van 55-plussers dus alleen maar toegenomen.

Deze stijging is onder andere het gevolg van de stijging van de AOW-leeftijd. In 2013 werd deze verhoogd naar 65 jaar plus één maand, en inmiddels ligt de AOW-leeftijd op 67 jaar. De toename van het aantal werkende 65-jarigen is vooral bij mensen met een vaste arbeidsrelatie die een grote deeltijdbaan (20 tot 35 uur) hebben of fulltime werken.

## Nederlandse werknemers over het algemeen tevreden over arbeidsvoorwaarden

Bijna de helft (49,0%) van alle Nederlandse werknemers is tevreden over het volledige salarispakket. Bijna een derde (30,6%) staat er neutraal tegenover en slechts 13,5% is ontevreden.

Voor 58% van de Nederlandse werknemers blijft het salaris de voornaamste reden om voor een werkgever te kiezen. Een fijne werksfeer en collega's staat op de tweede plek (50%), gevolgd door afstand en bereikbaarheid van de werkplek (38%), aandacht voor werk-privébalans (33%) en zinvol, interessant en uitdagend werk (32%).

## Cao-lonen stegen gemiddeld met 6,8%

In het derde kwartaal van 2024 zijn de cao-lonen toegenomen met 6,8% ten opzichte van hetzelfde kwartaal van vorig jaar. Deze stijging is even hoog als in het laatste kwartaal van 2023. Toen was de cao-loonstijging het hoogst in ruim veertig jaar.

De cao-lonen zijn in de bedrijfstak verhuur en handel van onroerend goed (woningcorporaties) met 12,4% het hardst toegenomen in het derde kwartaal van 2024. Gevolgd door de horeca met 10,8%. Ook in de sectoren bouw, landbouw, handel en industrie stegen de lonen meer dan gemiddeld. In het onderwijs stegen de cao-lonen met 2,1% het minst, vorig kwartaal stegen de lonen in deze bedrijfstak nog met 10%.

## Economie met 1% gegroeid in tweede kwartaal

Volgens berekeningen van het CBS is de economie in het tweede kwartaal van 2024 met 1% procent gegroeid ten opzichte van het eerste kwartaal van 2024. Ten opzichte van een jaar eerder is de economie met 0,8% gegroeid.

De stijging is vooral toe te schrijven aan de export van goederen. Ook de investeringen en de overheidsconsumptie droegen positief bij aan de groei. De stijging van de export van goederen hangt samen met de groei van de industrie.

Bronnen:  
CBS en Flexmarkt



## Mentale gezondheid op de werkvloer: Taboe of toch niet?

Mentale gezondheid. Voor de één is het een onderwerp waar liever niet over wordt gepraat, terwijl het voor de ander helaas dagelijkse kost is. Hoe je er ook over denkt, één ding is zeker: anno 2024 kunnen we er niet meer omheen. Het is tijd om het taboe te doorbreken, vooral op de werkvloer.

Laten we eerlijk zijn: werken kan stress opleveren.

Of het nu gaat om strakke deadlines, een overvolle mailbox, of de constante druk om te presteren, we kennen het allemaal. Maar wat gebeurt er als die stress doorslaat en de mentale gezondheid écht in het geding komt? Helaas zien we dat steeds meer mensen hierdoor uitvallen. Burn-outs, depressies en andere mentale klachten zijn aan de orde van de dag. Toch is het onderwerp nog steeds een taboe op veel werkvloeren.

Veel werknemers vinden het lastig om over hun mentale problemen te praten. Waarom? Omdat ze bang zijn om als 'zwak' of 'onprofessioneel' gezien te worden. Ze blijven doorgaan, zelfs als hun lichaam en geest schreeuwen om een pauze. Maar hoe lang kun je dat volhouden? De cijfers liegen er niet om: het aantal mensen dat uitvalt door mentale problemen is de afgelopen jaren flink gestegen. En dat heeft grote gevolgen, niet alleen voor de werknemer zelf, maar ook voor de werkgever en de arbeidsmarkt als geheel.

Als je erover nadenkt, is het eigenlijk gek. Fysieke klachten, zoals een gebroken been of griep, zijn wél geaccepteerd. Maar zodra het om mentale gezondheid gaat, kijken we vaak de andere kant op. En dat terwijl de gevolgen minstens zo groot kunnen zijn. Een burn-out kan maanden, zo niet jaren, duren om van te herstellen. Ondertussen blijven de vacatures zich opstapelen, terwijl bedrijven worstelen om geschikt personeel te vinden. Het tekort aan arbeidskrachten wordt alleen maar groter, deels door deze mentale uitval.

Hoe kunnen we dit doorbreken? Het begint bij openheid. Als organisatie willen we een veilige omgeving creëren waarin onze medewerkers zich vrij voelen om over hun mentale gezondheid te praten, zonder oordeel. Net zoals we een ziekmelding accepteren als iemand de griep heeft, moeten we dit ook accepteren wanneer het gaat over iemands mentale gezondheid. Daarnaast is preventie belangrijk. Door bijvoorbeeld meer aandacht te besteden aan werkdruk en het bieden van ondersteuning, zoals coaching of toegang tot mentale zorg, kunnen problemen vaak in een vroeg stadium worden aangepakt.

Dus laten we stoppen met alles weg te stoppen. Mentale gezondheid is geen teken van zwakte. Integendeel, het erkennen van je grenzen en het durven vragen om hulp toont juist je kracht. Het is tijd om het taboe te doorbreken, niet alleen voor jezelf, maar ook voor de toekomst van de arbeidsmarkt.

Laten we dus zorgen voor een gezondere werkvloer – zowel fysiek als mentaal.

# KRONKELWOORDZOEKER

Los de woordzoeker op en vorm met de overgebleven letters een woord. Let op! De letters van de woorden staan naast elkaar, maar soms met bochten. Dus zoek om de hoek! Los de woordkronkel op en vorm met de overgebleven letters een woord.

Mail je oplossing voor 1 januari 2025 naar [puzzel@abiant.nl](mailto:puzzel@abiant.nl) en maak kans op 1 van de 3 prijzen!

M	E	N	S	E	N	E	D	R	O	O	N	U	D
U	M	U	C	I	N	U	U	E	T	N	I	I	N
U	I	T	Z	E	N	D	K	R	A	C	H	T	E
O	S	R	Z	K	R	E	W	C	C	A	O	Z	D
P	W	E	T	N	E	E	M	E	G	W	A	E	I
R	U	T	A	A	L	B	U	D	G	E	T	N	E
O	E	E	X	P	E	R	T	E	D	N	A	D	L
E	I	T	N	A	I	B	A	N	A	N	L	B	P
P	N	E	M	N	J	I	Z	T	N	E	S	U	O
B	P	R	O	D	U	C	T	I	E	W	E	R	K
A	D	R	E	N	T	H	E	G	I	L	I	E	V
S	T	K	R	A	M	S	D	I	E	B	R	A	H
I	A	C	V	R	B	L	A	T	S	E	F	U	I
S	D	R	E	K	A	M	N	E	T	A	R	T	S

- ~~ABIANTER~~
- ARBEIDSMARKT
- CAO
- DRENTHE
- EXPERT
- FRIESLAND
- GEMEENTE
- INTERCEDENT
- MENSEN
- NIEUWS
- NOORDEN
- OPLEIDEN
- OPROEPBASIS
- PRODUCTIEWERK
- STALBRAND
- STRATENMAKER
- TAALBUDGET
- UITZENDBUREAU
- UITZENDKRACHT
- UNICUM
- VEILIG
- VCA
- WENNEN
- WERK
- ZIJN

OPLOSSING:

**Prijs 1** | Dagje Uit cadeaukaart t.w.v. € 50,-



**Prijs 2** | Zuivelhoeve Klein Geluk-pakket t.w.v. € 20,95



**Prijs 3** | Abiant koelbox



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

**Abiant**  
 Kieler Bocht 64 9723 JB Groningen  
 t 050 206 00 00  
 e [marketing@abiant.nl](mailto:marketing@abiant.nl)

[abiant.nl](http://abiant.nl)

