

De Abianter

jaargang 12 nr. 1 - voorjaar 2024

“Via Abiant krijg ik de mogelijkheid om cursussen te volgen.”

Ronny Feenstra, magazijnmedewerker

► Gemeente Het Hogeland
“De lijntjes zijn kort, dus we weten elkaar snel te vinden.”

► Infographic
Zelfonderzoek en rapportage bij ongevallen.



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

Maaïke de Boer
Sanne Heitkamp

Met medewerking van

Albert Jan Jongsma
Brigitte Gijzen
Jelle Teitsma
Marja Dijkstra

Concept & ontwerp

Dizain

Grafische verzorging

Sanne Heitkamp

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

My size fits me



Abiant heeft een diverse groep Abianters aan het werk bij een even zo diverse groep opdrachtgevers. Van jong tot oud, van lager - tot hoger opgeleid, zowel parttime als fulltime, op basis van een flexibele of vaste arbeidsovereenkomst. Iedere Abianter heeft z'n eigen startpunt, wensen en ambities.

Ook de motieven om uitzendwerk te doen verschillen. Onze flexmedewerkers doen uitzendwerk in hun zoektocht naar een vaste baan, als bijbaan, als

oriëntatie op de arbeidsmarkt, om te werken aan hun loopbaan of omdat het past bij hun huidige leefsituatie. Dat lees je ook terug in deze De Abianter.

Zo spraken we Ronny Feenstra. Ronny is 21 jaar en liep een half jaar geleden binnen bij Abiant omdat hij op zoek was naar een baan in de logistieke sector. Via ons werkt hij nu met veel plezier als logistiek medewerker bij Spinder Dairy Housing Concepts. Ook interviewden wij de 72-jarige Martin Jansema. Ruim vijf jaar geleden ging hij met pensioen, maar al snel miste hij het rijden op de vrachtwagen enorm. Daarom pakte hij zijn werk als vrachtwagenchauffeur weer op en werkt nu via Abiant bij Hartman Logistics.

Twee verschillende verhalen van Abianters. De één staat aan het begin van zijn loopbaan en heeft een grote toekomstdroom. De ander heeft zijn loopbaan juist verlengd en doet het werk vooral voor het plezier en de sociale contacten. Mooi dat dit samenkomt bij Abiant. Bij Abiant is iedereen welkom, ongeacht de plek waar je geboren bent, welke kleur, leeftijd, of geaardheid je hebt of tot welke gender je jezelf rekent. Bij ons draait het om de mensen en welke talenten die met zich meebrengen.

Het is onze taak om deze talenten te herkennen en te ontwikkelen. Daarmee houden wij medewerkers duurzaam inzetbaar voor de arbeidsmarkt. Wij willen in alle fasen dan ook oog houden voor de verschillende wensen en behoeften die er leven bij onze medewerkers. Geen 'one size fits all', maar 'my size fits me'.

Niet omdat wij het braafste jongetje van de klas willen zijn, maar omdat wij geloven dat dit noodzakelijk is in - en past bij - de tijd waarin wij leven. Noodzakelijk omdat de wereld waarin wij leven steeds complexer en sneller gaat en wij hiervoor uiteenlopende vaardigheden en competenties nodig hebben. Willen we verder komen, dan zullen we dat met z'n allen moeten doen.

Veel leesplezier!

Albert Jan Jongsma
Algemeen directeur

INHOUD



8. Bedrijf in beeld:
Gemeente Het Hogeland



12. Trends en demografische
kenmerken Abianters



14. De werkweek van
magazijnmedewerker
Ronny



18. Martin over doorwerken na
je pensioen

-
- 4.** Nieuws **16.** Zelfonderzoek en rapportage bij arbeidsongevallen
20. Wat is recruitment AI? **22.** Arbeidsmarktnieuws in het kort
23. Column **24.** Puzzel

NIEUWS

Agro Seminar: Robotisering en circulaire landbouw

Op donderdag 15, 22 en 29 februari hebben we gezamenlijk met AB Vakwerk seminars georganiseerd over de landbouwtoekomst op drie unieke locaties in Groningen, Friesland en Noord-Holland.

Elke avond namen de sprekers de zaal op een enthousiaste wijze mee in de ontwikkelingen op het gebied van robotisering, innovatie en duurzaamheid in de akkerbouw en veeteelt. We ontvingen positieve reacties na afloop en kijken terug op een geslaagd seminar.

Tijdens het seminar hebben we enkele sfeerbeelden opgenomen en verwerkt in een korte aftermovie. In deze aftermovie komen de hoogtepunten voorbij van de gezellige, inspirerende avond. Deze aftermovie is te zien op onze website: abiant.nl/seminar.



Abiant neemt @Work Personeelsdiensten over

Abiant heeft in oktober 2023 @WORK Personeelsdiensten overgenomen. @Work is een allround uitzendbureau met vestigingen in Drachten en Kollum. Met deze overname versterkt Abiant haar marktpositie in Friesland aanzienlijk.

@Work is met behoud van de eigen merknaam, naast Abiant Uitzendgroep, MF Uitzendbureau, MF Horeca en Maqqie, als vijfde label toegevoegd aan Abiant Holding BV. De overname van @Work is een goede aanvulling op het dienstenpakket en het vestigingennetwerk van Abiant. Bovendien sluiten de branches waar beide organisaties actief in zijn, goed op elkaar aan.

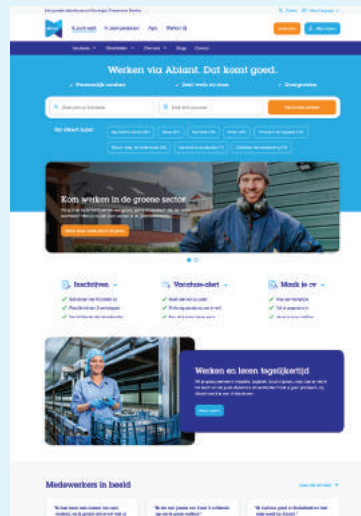


Onze nieuwe website is live!

Eind vorig jaar hebben we een spiksplinternieuwe website gelanceerd. De website is in een nieuw jasje gestoken en heeft aardig wat uiterlijke aanpassingen, zoals nieuw beeldmateriaal. Daarnaast is de website nog gebruiksvriendelijker gemaakt voor al onze bezoekers, zodat je gemakkelijk alle informatie kunt opzoeken en terugvinden.



Nog geen kijkje genomen op onze website? Kijk dan snel op abiant.nl of scan de QR-code!



We scoren mooie cijfers op klantenvertellen.nl!

In oktober 2023 zijn we gestart met de uitvraag van reviews via klantenvertellen.nl voor Abiant. En we willen graag onze mooie cijfers met jullie delen. We scoren namelijk een 8.6!

Hieronder lees je twee leuke reviews van onze uitzendkrachten:

"Super fijn uitzendbureau. Ik ben er zelf een jaar of 5 geleden begonnen. In de tijd dat ik er werk geen dag zonder contact gehad en altijd prettig en persoonlijk contact met Abiant."

- Mark uit Emmen

"Nog nooit problemen gehad! Als ik contact zocht over een vraag duurde het zeker niet lang voor een reactie terug! Ze zijn altijd eerlijk en gezellige mensen. Problemen kan je melden en er wordt gelijk wat aan gedaan."

- Lizzy uit Veerleveen



Nieuwsgierig naar alle cijfers en beoordelingen van onze uitzendkrachten?

Scan eenvoudig de QR-code of kijk op klantenvertellen.nl!



Maatwerkopleiding: Werken in het groen

Op maandag 4 maart heeft de Abiant Leren en werken een informatiebijeenkomst georganiseerd over onze maatwerkopleiding 'Werken in het groen'. Tijdens de bijeenkomst kregen geïnteresseerde, potentiële nieuwe flexkrachten de kans om vragen te stellen over het traject. Daarnaast waren er ook collega's van de vestigingen aanwezig om zich de informatie eigen te maken, zodat ze dit goed bij onze klanten onder de aandacht kunnen brengen.

Martina Kremer, manager Abiant Leren en werken: "De bijeenkomst werd goed bezocht, het enthousiasme was merkbaar. We hebben zorgboerderij De Mikkelfhorst in Haren bereid gevonden om onze scholingslocatie te zijn. Fantastisch nieuws, want zo kunnen we ook aan onze maatschappelijke betrokkenheid een goede invulling geven. Onze leerlingen gaan op die locatie daadwerkelijk werkzaamheden uitvoeren die passen in ons lesprogramma. Daarnaast kan De Mikkelfhorst weer een aantal klusprojecten afronden zonder personeelskosten. Het mes snijdt hier dus echt aan twee kanten."



Wijzigingen wet- en regelgeving 2024

Hieronder zetten we graag de nieuwe wet- en regelgeving van 2024 voor je op een rijtje:

- ▶ De wettelijke bedragen voor het minimumloon per dag, week en maand verdwijnen. Werkgevers moeten voortaan minimaal het wettelijk minimumloon per uur betalen, dat in de eerste helft van 2024 € 13,27 bedraagt voor fulltimers (36 uur per week) vanaf 21 jaar;
- ▶ De maximale onbelaste reiskostenvergoeding stijgt van 0,21 eurocent naar 0,23 eurocent per kilometer;
- ▶ De vrije ruimte van de werkkostenregeling wordt kleiner. De vrije ruimte over de eerste € 400.000 van de fiscale loonsom daalt van 3% naar 1,92%. Voor het deel van de loonsom boven de € 400.000 blijft de vrije ruimte 1,18%;
- ▶ Het STAP-budget komt te vervallen. € 73,5 miljoen van het resterende budget gaat naar het budget van de Stimuleringsregeling voor leren en ontwikkelen in mkb-ondernemingen: SLIM genoemd. Aan de SLIM wordt een tijdelijke voorziening voor individuele scholing toegevoegd;
- ▶ In veel pensioenregelingen is de toetredingsleeftijd nu nog 21 jaar. Door de Wet toekomst pensioenen (Wtp) gaat de ondergrens voor de pensioentoeslating tot 18 jaar;
- ▶ De AOW-gerechtigde leeftijd stijgt van 66 jaar en tien maanden naar 67 jaar.

Even voorstellen...

Onze nieuwe salesmanagers

Fokje Brouwer en Marleen Venhuizen

Bij Abiant vinden we het belangrijk om voldoende tijd en aandacht te besteden aan onze bestaande en nieuwe klanten. Om dit proces in optimale banen te leiden hebben we sinds eind vorig jaar twee salesmanagers in dienst. Fokje Brouwer en Marleen Venhuizen vertellen meer over de waarde van samenwerking en hun eerste behaalde succes.

Tekst: Maaike de Boer | Fotografie: Abiant

Fokje: "Een van de opvallende successen die we, in samenwerking met Abiant Joure, hebben weten te bereiken is de samenwerking met wasserij De Blinde/Blycolin. Voor De Blinde in Heerenveen mogen wij sinds 1 januari 2024 het personeel leveren. In de piekperiode is het de verwachting dat er 35 medewerkers via Abiant aan het werk zijn. Om ervoor te zorgen dat we altijd voldoende personeel kunnen leveren hebben we een naadloze samenwerking tussen de Abiant-vestigingen, Abiant EU Service en de zusjes van Abiant, namelijk MF Uitzendbureau en @WORK Personeelsdiensten. Deze synergie versterkt niet alleen de interne samenhang, maar heeft ook een positieve invloed op de dienstverlening naar onze klant De Blinde en andere opdrachtgevers."

Marleen benadrukt dat het belangrijk is voor opdrachtgevers om te anticiperen op veranderingen in de arbeidsmarkt op onder andere het gebied van wet- en regelgeving. Marleen: "We nodigen klanten graag uit om te sparren over huidige en toekomstige uitdagingen. Of het nu gaat om personele vraagstukken of planning, vanuit Abiant staan we klaar om huidige en nieuwe opdrachtgevers te ondersteunen en te adviseren."



Fokje Brouwer | regio Friesland

Fokje Brouwer is sinds februari 2022 in dienst van Abiant. Eerst als regiomanager en sinds eind vorig jaar als salesmanager. Ze werkt op basis van vertrouwen en denkt graag mee over vragen en uitdagingen die bij klanten liggen. Ze doet dit door de brede kennis vanuit de organisatie goed in te zetten waardoor ze voor bedrijven de ideale hr-partner is.

☎ 06 13 70 12 53

✉ fbrouwer@abiant.nl



Marleen Venhuizen | regio Drenthe & Groningen

Marleen Venhuizen, werkzaam voor Abiant sinds december 2023, is ruim 16 jaar werkzaam in de uitzendbranche. Ze is een echte verbinder. Kenmerkend aan Marleen haar werkwijze is luisteren en verbanden leggen. Ze werkt graag samen om realistische doelen te behalen. Neem gerust contact op met Marleen om te sparren over personele vraagstukken.

☎ 06 57 98 06 53

✉ mvenhuizen@abiant.nl

A photograph of two people, a man and a woman, standing on a modern office balcony. The man, on the left, is wearing a black long-sleeved shirt with a small logo and blue jeans. The woman, on the right, is wearing a black zip-up jacket and patterned trousers. They are both smiling and leaning on a black metal railing. The background shows a modern office interior with a blue wall featuring a stylized tree pattern and a glass railing. The ceiling has a grid of recessed lights.

“Bezettingsprobleem? Dan heeft Abiant alweer een kandidaat paraat.”

Peter Batema

Abiant Bedum en gemeente Het Hogeland pakken na een korte onderbreking de samenwerking weer op

'We spreken dezelfde taal'

Medewerkers in groenonderhoud, marktmeesters, afvalcoaches, sporthalbeheerders, brugwachters en testkopers: sinds 2023 klopt gemeente Het Hogeland met de meest uiteenlopende vacatures aan bij Abiant Bedum. Het enthousiaste team van vier medewerkers weet de functies altijd met succes te vervullen. Wij spraken hr-adviseur Evelyn Bisschop en teamleider uitvoering Peter Batema van de gemeente en Hilda de Groot van Abiant Bedum over deze nieuwe samenwerking, die eigenlijk al jarenlang bestaat. Tekst: Heidi van Duuren | Fotografie: Jan Buwalda

De afspraak met Evelyn, Peter en Hilda vindt plaats in De Tirrel in Winsum. Dit veelzijdige pand is geopend in 2023 en biedt huisvesting aan twee scholen, een verpleeghuis voor geriatrische revalidatie en verpleeghuiszorg, kinderopvang, sportvoorzieningen, welzijn en recreatieve activiteiten voor wijkbewoners en de inwoners van Het Hogeland. De Tirrel heeft drie beheerders. Hiervan is Ron Postema er één. Hij wordt ingeleend via Abiant. Ron leidt ons naar een vergaderruimte, waar we rustig kunnen praten.

Van toen naar nu

De samenwerking tussen Evelyn Bisschop en Hilda de Groot, commercieel medewerker bij Abiant Bedum, bestaat al sinds 2007. Evelyn was destijds hr-adviseur bij de gemeente Bedum, een functie waarin ze veel zaken deed met Abiant. Deze samenwerking duurde van 2007 tot en met 2018, want in 2019 gaan de vier gemeenten Bedum, Eemsmond, de Marne, Winsum en het sociale werkvoorzieningsschap Ability samen onder de naam gemeente Het Hogeland. Door het ontstaan van deze nieuwe gemeente werden inkoopopdrachten groter en worden er meer openbare aanbestedingen gedaan. Dit geldt ook voor inhuur van flexibel personeel, waardoor er afscheid werd genomen van Abiant.

Back in business

Een nieuwe aanbestedingsronde in 2023 pakte positief uit voor Abiant en de samenwerking werd weer in gang gezet. Hilda: "We zijn blij dat we het weer mogen doen. Alle medewerkers die bij de gemeente worden ingezet, zijn ook enthousiast. Als het seizoen is afgelopen, dan zeggen ze meteen: 'volgend jaar weer'. Daar doen we het uiteindelijk voor, voor tevreden uitzendkrachten." Net als Hilda is Evelyn blij gestemd over het herstelde partnerschap. Evelyn: "Ik ken iedereen van de Abiant-vestiging in Bedum, dus het voelde als een warm welkom. Na zoveel jaar ken je elkaar best goed. De lijntjes zijn kort, dus je weet elkaar snel te vinden. Je kunt zo even binnenlopen." Hilda beaamt dit: "Het voelt alsof we collega's zijn. Die scheiding van opdrachtgever-klant voel ik niet, dat is heel prettig." Ook voor Peter is het als vanouds. "Ik werk sinds 1988 bij de gemeente dus ik ken Abiant goed. We paktten onze werkwijze zo weer op. Als we een vacature hebben, dan zetten we die eerst uit bij Abiant. We hebben hele diverse vacatures. Ging het eerst alleen om seizoenswerk, vooral in het groen, nu gaat het om marktmeesters, afvalcoaches en sporthalbeheerders. Vaak gaat het om een ziektevervangende. Dan vragen wij ons af hoe we dat moeten oplossen, maar dan heeft Abiant alweer een kandidaat paraat. Zo snel en proactief denkt het team met ons mee."

Dezelfde taal spreken

Zowel Evelyn als Peter vindt dat Abiant meer doet dan alleen uitzenden. Zo is de mogelijkheid besproken om eventuele opleidingen in gang te gaan zetten. Het gaat hierbij om bbl'ers of mbo Groen niveau 2. Peter: "We zijn goede sparringpartners voor elkaar. Abiant begrijpt waarover we het hebben. Dat is belangrijk in ons werk, omdat je dan de juiste mensen krijgt. Ik denk dat het komt omdat Abiant van oorsprong gericht is op de agrarische markt. Onze gemeente en met name mijn team kan zich daarmee identificeren, dus wij spreken dezelfde taal." Het feit dat Peter, Evelyn en Hilda in dezelfde gemeente wonen en werken, speelt ook mee. Dit geeft binding en verantwoordelijkheidsgevoel. Hilda: "Het geeft zeker wat extra's. Soms fiets ik door het dorp en dan zie ik een uitzendkracht van ons druk bezig met snoeien. Dan ben ik daar wel trots op. Ik hoop dat we kunnen blijven samenwerken tot ons pensioen."

"Abiant is snel
en proactief
en het team
denkt met ons
mee."



24 jaar in dienst

Hilda de Groot (57) werkt sinds 1 april 2000 bij Abiant Bedum. Toen ze zes jaar na de geboorte van haar kinderen weer aan de slag wilde, kwam ze een vacature tegen van administratief medewerker bij de vestiging die toen nog AB Groningen heette. Hilda: 'Deze functie voerde ik uit tot eind 2022. Eerst voor 9 uur per week, daarna voor 30 uur per week. Sinds 1 november 2022 ben ik commercieel medewerker, een functie die mij heel goed past. Ik krijg genoeg ruimte van Abiant om dit naar eigen inzicht in te vullen, dat is prettig. Abiant is een prima werkgever en ik werk nog alle dagen met plezier in Bedum. We hebben een erg leuk team met gedreven enthousiaste collega's. Anders werk je er ook geen 24 jaar!'"

Ron over het werken bij Gemeente Het Hogeland



Uitzendkracht Ron Postema (61) werkt drie maanden voor de gemeente als beheerder in De Tirrel. Hij heeft net te horen gekregen dat zijn contract met een half jaar is verlengd en is daar erg blij mee. Ron: “Ik heb veertig jaar bij Niemeijer gewerkt tot de fabriek ging sluiten. Alle medewerkers gingen in gesprek met een outplacementbureau en ik vertelde ze dat ik iets heel anders wilde. Een functie als beheerder bij De Tirrel, bijvoorbeeld. Dat leek mij heel leuk. De Tirrel had al twee beheerders, die waren overgegaan vanuit de Ripperdahal in Winsum. Met het openen van De Tirrel, werd deze sporthal gesloten. Maar na drie maanden bleek het te veel werk te zijn en kwam er een vacature bij. Deze zag ik voorbijkomen op social media. Ik benaderde Abiant meteen en zij stelden mij voor bij gemeente Het Hogeland.

Vervolgens volgde een sollicitatiegesprek met één van de collega-beheerders, een bestuurslid en Evelyn Bisschop. Ik werd aangenomen en mijn droom kwam uit. Het bevalt mij goed, ik voel me als een vis in het water. Het gastheerschap ligt mij en ik kan vooral genieten van het contact met mensen, zowel jong als oud. Het is een goede match.” Ron is beheerder van De Tirrel voor twintig uur per week. Hij houdt onder meer de sporthal netjes en is aanspreekpunt voor externe bedrijven en bezoekers. Daarnaast doet hij vrijwilligerswerk bij de monumentale boerderij Enne Jans Heerd op Maarhuizen.

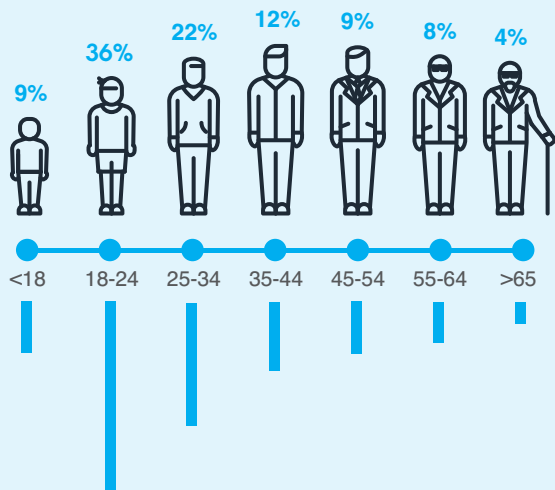
Infographic: Groep werkers

Ontdek de trends en demografische kenmerken van de werkenden bij Abiant in 2023.

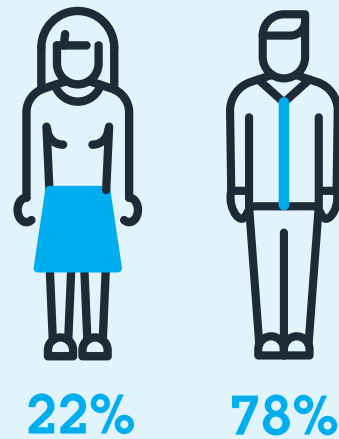
Deze infographic biedt inzicht in de gemiddelde leeftijd, woonplaats, werktijden, opleidingsniveau, brancheverdeling, genderverdeling en contractfase van de kandidaten.

Leer meer over de diverse groep werkers die Abiant in 2023 vertegenwoordigde.

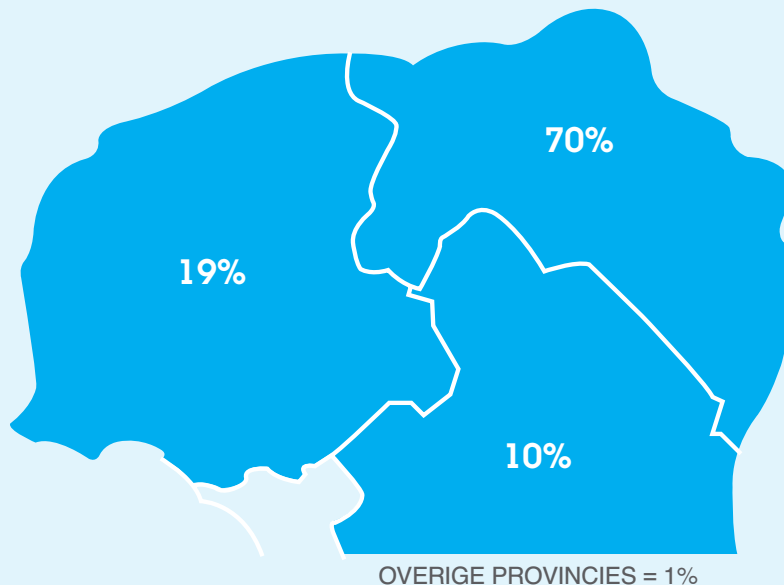
Gemiddelde leeftijd = 31 jaar



Man/vrouw verdeling



Woonplaats kandidaten

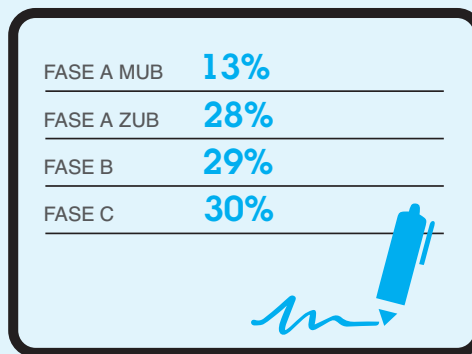


nden Abiant Uitzendgroep

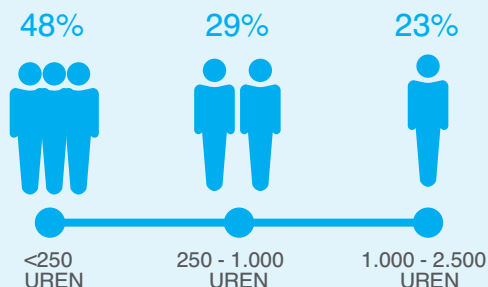
Opleidingsniveau kandidaten



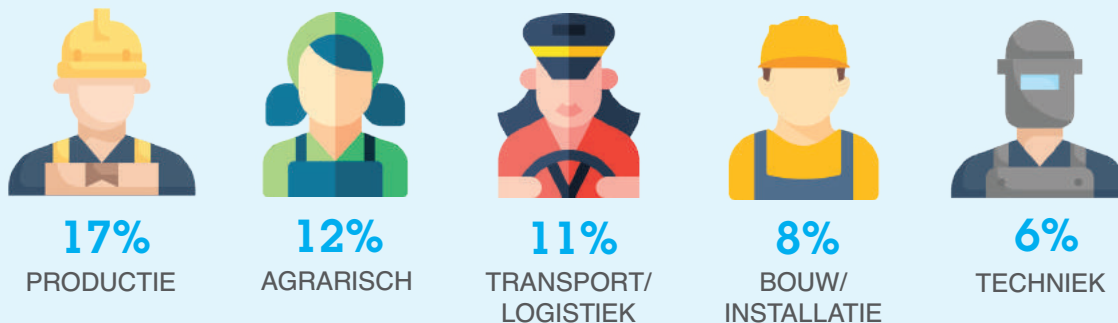
Verdeling per contractfase



Een uitzendkracht werkte gemiddeld 554 uren in 2023



Kandidaten per branche



OVERIGE PERCENTAGES ZIJN VERDEELD OVER ANDERE KLEINE BRANCHES, ZOALS SCHOONMAAK OF GROND-, WEG- EN WATERBOUW.

De werkweek van...

Een half jaar geleden liep Ronny Feenstra (21) binnen bij Abiant in Surhuisterveen. Hij was op zoek naar een baan in de logistieke sector. De dames op de vestiging in Surhuisterveen vonden een baan voor hem bij Spinder Dairy Housing Concepts. Een schot in de roos. Ronny gaat namelijk iedere dag met plezier naar zijn werk!

Tekst: Sanne Heitkamp | Fotografie: Jan Buwalda

Wat wilde je later worden toen je klein was?

“Vroeger wilde ik iets heel anders doen dan waar ik nu uiteindelijk in ben beland. Ik wilde namelijk graag werken in de ouderenzorg, om precies te zijn de dementenverzorging. Maar nadat ik een paar keer met mijn oom ben meegegaan op de vrachtwagen, wilde ik graag de logistiek en transport instappen.”

Hoe ben je bij Abiant terechtgekomen?

“Ik heb eerder via Abiant gewerkt, maar dat is alweer een tijdje geleden. In de tussentijd heb ik bij een aantal andere bedrijven gewerkt. Hier zat ik niet op mijn plek en toen ben ik weer bij Abiant binnengelopen. De dames in Surhuisterveen hebben mij goed geholpen en in mijn ogen zit ik nu goed op mijn plek bij Spinder Dairy Housing Concepts in Drachten.”

Hoe ziet jouw werkweek er momenteel uit?

“Ik werk van maandag tot en met vrijdag van 7 tot 16 uur. Elke dag ben ik lekker op de heftruck bezig. Ik moet buizen en pijpen bij elkaar zoeken en daar een plat pakket van maken. Deze pakketten moeten dan met de vrachtwagen mee en worden onder andere vervoerd naar België, Zwitserland en Zweden.”

Wat vind je het leukst aan je werk?

“De werksfeer is heel erg goed. De collega's waar ik mee werk zijn van mijn leeftijd en dat zorgt ervoor dat we het goed met elkaar kunnen vinden. En wat ik daarnaast ook fijn vind is de communicatie met mijn collega's. Ik ben vaak druk in mijn hoofd en daarom vergeet ik wel eens dingen die mij verteld worden. Ze houden daarin heel goed rekening met mij en leggen taken vaak een keertje extra uit. Dat vind ik heel positief.”

Wat hoop je voor de toekomst?

“Als ik kijk naar de toekomst dan is mijn droom wel om vrachtwagenchauffeur te worden. Het maakt mij niet uit waar ik dan allemaal naar toe moet rijden, als ik maar op de vrachtwagen kan zitten. Maar dan moet ik natuurlijk nog eerst even mijn vrachtwagenrijbewijs halen.”

Je geeft aan dat je nog veel wilt leren, wat zou je nog willen leren?

“Via Abiant krijg ik de mogelijkheid om cursussen te volgen. En ik heb er ook twee op de planning staan. Allereerst wil ik graag mijn hijsbewijs voor de bovenloopkraan halen. Ik heb de basis al wel uitgelegd gekregen van een collega, maar het zou mooi zijn als ik ook een pasje heb. Daarnaast wil ik ook graag mijn reachtruck-certificaat behalen. Dit heeft een hele andere besturing dan een gewone heftruck omdat de lepels hierbij aan de zijkant zitten. Als ik beide certificaten heb behaald dan kan ik deze ook besturen als bijvoorbeeld iemand ziek is.” ◀

Iris Botma, accountmanager Abiant Surhuisterveen, over Ronny als uitzendkracht:

“Ronny is het type kandidaat dat als hij jarig is, tompoucen komt brengen op de vestiging. Dat zie je niet vaak. Wij zijn erg blij met hem!”



Ronny Feenstra (21) werkt via Abiant Surhuisterveen al zo'n 5 maanden als logistiek medewerker.

Werkt bij: Spinder Dairy Housing Concepts.

Vrije tijd: motorcrossen, sleutelen aan motoren en in het weekend af en toe gamen.

“Ik ga iedere dag met veel plezier naar mijn werk.”

Ronny Feenstra, magazijnmedewerker en Abionter

Zo werkt dat: Zelfonderzoek en rapportage bij ongevallen

De Nederlandse Arbeidsinspectie heeft een nieuwe werkwijze voor onderzoek bij ongevallen ingevoerd, waarbij werkgevers nu vaak zelf hun onderzoek kunnen uitvoeren. Na uitgebreid onderzoek en een pilot bleek deze aanpak te leiden tot meer investeringen in veiligheidsmaatregelen door werkgevers. De inspecteurs zijn ook getraind in deze nieuwe aanpak, die gebaseerd is op vertrouwen en gericht is op preventie. De meldingsplicht voor arbeidsongevallen blijft bestaan en werkgevers moeten niet alleen naar de basisoorzaak, maar ook naar achterliggende oorzaken kijken om de veiligheid daadwerkelijk te verbeteren. Tekst: Brigitte Gijzen

Het zelfonderzoek

Het onderzoek bestaat uit vier stappen. Op basis hiervan kan de werkgever de rapportage maken:



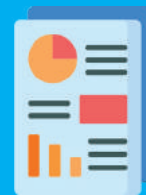
1. Informatie verzamelen: onderzoek de plaats van het arbeidsongeval, bewaar bewijsmateriaal, interview betrokkenen.



2. Informatie analyseren.



3. Passende maatregelen identificeren.



4. Verbeterplan opstellen, uitvoeren, evalueren, verbeteren en weer uitvoeren, etc.

Beschrijf in de rapportage:

- ▶ Een vaststelling van de feiten: wat is er gebeurd en wat waren de risico's van de situatie waarin het zich voordeed?
- ▶ Aandacht voor directe oorzaken én achterliggende oorzaken: hoe kon dit gebeuren?
- ▶ Plan van aanpak: wat zijn de doorgevoerde en voorgestelde verbetermaatregelen?

De rapportage moet worden onderbouwd met interviews, de gebruikte documentatie, beeldmateriaal (foto of film) en een beschrijving van hoe de rapportage tot stand is gekomen.

Denk bij vragen die je jezelf moet stellen om een goede rapportage te maken aan:

- ▶ Wat was het verschil tussen het beoogde werkproces en het uitgevoerde werkproces en waardoor ontstond dat?
- ▶ Was er een veilige werkwijze ontwikkeld, waren er instructies gegeven, waren er randvoorwaarden gecreëerd en was er adequaat en passend toezicht? Zo ja, waarom was dit niet afdoende?
- ▶ Waren de werknemers niet langer geschikt voor dienst?
- ▶ Welke maatregelen zijn er na het ongeval al genomen?

Stappen ongevalmelding



- 1.** Er komt een melding van een ongeval binnen bij de Nederlandse Arbeidsinspectie. Is het meldingsplichtig, dan wordt de melding uitgezet bij een inspecteur.



- 2.** De inspecteur gaat naar het bedrijf. Nadat de inspecteur een beeld heeft gevormd over de gebeurtenissen wordt de werkgever in de meeste gevallen gevraagd om zelf verder onderzoek te doen naar het ongeval. In uitzonderingsgevallen kan de Arbeidsinspectie besluiten om zelf onderzoek te doen.



- 3.** De werkgever voert zelf het onderzoek uit en maakt een rapportage inclusief verbeterplan.



- 4.** De inspecteur controleert de rapportage en het verbeterplan op volledigheid en checkt of alle documenten zijn aangeleverd. Zo niet, krijgt de werkgever de mogelijkheid tot aanpassing.



- 5.** Als de rapportage en het verbeterplan voldoen, wordt het onderzoek afgesloten. Bij een eventuele vervolgspectie wordt de uitvoering van de verbetermaatregelen gecontroleerd.



- 6.** Als de rapportage en het verbeterplan niet voldoen, dan voert de inspecteur zelf verder onderzoek uit naar het ongeval. Constateert hij een overtreding dan volgt een boeterapport. De verbetermaatregelen moeten ook alsnog genomen worden.

Martin over doorwerken na je pensioen

Blijven werken na je pensioen: steeds meer mensen doen het. Niet omdat ze extra geld nodig hebben, maar omdat ze het werk en de sociale contacten missen. Martin Jansema (72) is één van hen. Ruim vijf jaar geleden ging hij met pensioen, maar al snel pakte hij zijn werk als vrachtwagenchauffeur weer op. Tekst: Maaïke de Boer | Fotografie: Jan Buwalda

Hoe begon jouw carrière in de transportsector?

“Op mijn vijftiende ben ik gestart in de werkplaats van transportbedrijf Lommerts in Delfzijl. Daarna heb ik zes jaar als kraanmachinist gewerkt en vervolgens heb ik de overstap gemaakt naar de functie van vrachtwagenchauffeur. Op 18-jarige leeftijd werkte ik een jaar in Suriname en daarna twee jaar op Curaçao, waar ik betrokken was bij de bouw van de 55 meter hoge Koningin Julianabrug. In 1992 ging Lommerts failliet en werd het overgenomen door Wagenborg Nedlift. Hier heb ik tot mijn pensionering altijd met plezier gewerkt.”

Je bent met pensioen. Waarom ben je weer aan het werk gegaan?

“Ik ben altijd onderweg geweest en miste het rijden op de vrachtwagen enorm. Wat moet ik ook een hele week thuis doen? Alle klusjes thuis zijn gedaan en verder heb ik niet zoveel omhanden. De vrachtwagen: dát is mijn hobby. Toen een oud-collega mij vroeg of ik bij Hartman Logistics wilde werken, heb ik volmondig ja gezegd.”

Wat maakt het werk als vrachtwagenchauffeur zo bijzonder?

“Het speciale transport van grote en zware ladingen heeft altijd mijn interesse gehad. Ik heb onder andere grote kranen, constructiedelen en windmolenonderdelen vervoerd. Dankzij mijn ritten heb ik veel van Europa gezien. Zo ben ik onder andere zeven weken voor een firma, die olie- en gasputten leverde, naar Turkije geweest. En voor de offshore twee keer naar de Shetlandeilanden.

Daarnaast heb ik veel gereden in Duitsland, Frankrijk, Spanje, Portugal en Engeland. Soms moest ik wel drie

keer in de week naar Birmingham. Dan zat ik meer op de boot dan op de wagen, haha.”

Heb je een favoriet land om te rijden?

“Frankrijk. Je hebt er goede wegen, goed eten en een mooi gevarieerd landschap. Alleen de taal is wat lastig. Ik spreek naast Nederlands alleen Duits en Engels.”

Heb je ooit ongelukken gehad of boetes gekregen?

“Ik ben gelukkig nooit betrokken geweest bij ongelukken. Boetes heb ik wel gehad, maar die zijn op één hand te tellen. Ik probeer zoveel mogelijk de rij- en rusttijden na te leven om de veiligheid op de weg te waarborgen. Ik riskeer namelijk liever een boete dan dat ik niet veilig geparkeerd sta. Gelukkig zijn er in Duitsland tegenwoordig speciale parkeerplaatsen voor de convoi exceptionnel-rijders.”

Tot wanneer wil je blijven rijden?

“Laatst toen ik weer eens in de file stond, vroeg ik me af ‘wil ik dit nog wel’. Maar eenmaal uit de file ben ik dat gevoel ook direct weer kwijt. De sociale contacten vind ik heel fijn en het gevoel van rijden in een vrachtwagen blijft voor mij het mooiste dat er is. Voor mij geldt dat ik er plezier uit moet halen. Heb ik dat niet meer? Dan stop ik.”

Is het werk zwaarder geworden?

“Het werk is iets zwaarder geworden. Ik ben niet zo lenig meer. Ik spring dus niet zo soepel meer in de cabine. Maar zolang de gezondheid het toelaat, geniet ik nog van het rijden. Volgens mij is blijven werken het beste medicijn tegen kwaaltjes.” ◀

Martin Jansema (72) woont samen met zijn vrouw in Wagenborgen. Ze hebben twee kinderen.

Werkt bij: Hartman Logistics. Hartman Logistics is een veelzijdige transportonderneming met een compleet pakket aan logistieke diensten voor zware ladingen tot circa 120 ton.

Vrije tijd: krant lezen



“De vrachtwagen: dát is mijn hobby.”

Martin Jansema, vrachtwagenchauffeur en Abionter

Recruitment AI: Het nieuwe gezicht van werving

In de razendsnelle wereld van moderne technologieën ondergaan bedrijfsprocessen voortdurend veranderingen. Eén van de meest opmerkelijke verschuivingen is de opkomst van recruitment AI (Artificial Intelligence) in de wereld van werving en selectie. Wat is recruitment AI precies, welke voordelen brengt het met zich mee, en welke mogelijke nadelen kunnen we verwachten? Laten we duiken in deze boeiende ontwikkeling.

Tekst: Sanne Heitkamp

Wat is recruitment AI?

Recruitment AI omvat het gebruik van geautomatiseerde systemen en algoritmen om het wervingsproces te verbeteren en te stroomlijnen. Deze AI-systemen zijn in staat om enorme hoeveelheden gegevens te analyseren, patronen te identificeren en voorspellingen te doen op basis van historische gegevens. Door middel van machine learning en natuurlijke taalverwerking kunnen we onder andere eenvoudig en snel vacatureteksten schrijven, interviews voorbereiden en zelfs gedragstrends voorspellen.

Waar gebruiken wij recruitment AI voor?

Bij Abiant zetten we recruitment AI in als ondersteuning bij verschillende aspecten van ons wervingsproces. Hoewel we sterk hechten aan het persoonlijke contact en de menselijke interactie die kenmerkend zijn voor ons bureau, erkennen we de waarde van AI bij het verbeteren van onze diensten, zoals:

- ▶ Het optimaliseren van taalgebruik op vacaturepagina's, vacaturebanken en sociale media.
- ▶ Het formuleren van pakkende vacaturetitels, -beschrijvingen en bedrijfsomschrijvingen.
- ▶ Het creëren van templates voor communicatie met kandidaten.
- ▶ Het opstellen van aantrekkelijke berichten om werkzoekenden te interesseren.

Voordelen voor Abiant

▶ Efficiëntie

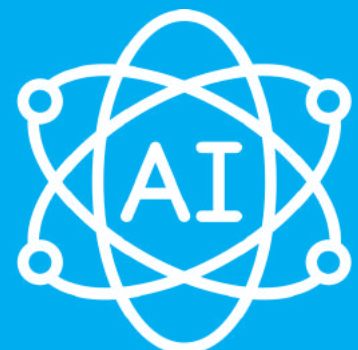
AI kan snel en automatisch vacatureteksten genereren op basis van vooraf ingestelde criteria, waardoor de tijd die nodig is om een vacature op te stellen aanzienlijk wordt verkort. Dit bespaart recruiters waardevolle tijd en middelen.

▶ Optimalisatie voor zoekmachines (SEO)

AI kan helpen bij het optimaliseren van vacatureteksten voor zoekmachines, waardoor de zichtbaarheid van de vacature wordt vergroot en meer geschikte kandidaten worden aangetrokken.

▶ Continu leren en verbeteren

Door middel van machine learning kan AI feedback ontvangen op vacatureteksten en leren van de resultaten, waardoor het steeds beter wordt in het genereren van effectieve en aantrekkelijke teksten in de loop van de tijd.



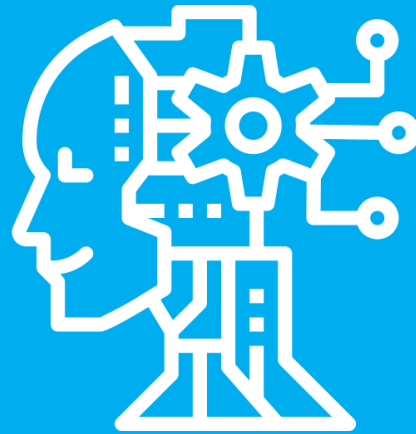
Voordelen voor uitzendkrachten

► Toegankelijkheid

Recruitment AI kan het voor uitzendkrachten gemakkelijker maken om vacatures te vinden die overeenkomen met hun vaardigheden en ervaring, wat de toegang tot arbeidskansen vergroot.

► Consistente communicatie

Uitzendkrachten ontvangen duidelijke en consistente communicatie van uitzendbureaus, wat hun ervaring en betrokkenheid tijdens het sollicitatieproces kan verbeteren.



Voordelen voor opdrachtgevers

► Meer plaatsingen

Opdrachtgevers kunnen vacatures aantrekkelijker maken voor potentiële kandidaten, wat resulteert in een grotere pool van gekwalificeerde sollicitanten. En ze trekken de aandacht van geschikte kandidaten en vergroten daarmee de kans op succesvolle plaatsingen.

► Efficiëntie en tijdbesparing

Recruitment AI kan taken automatiseren. Dit vermindert de tijd die nodig is voor het wervingsproces, waardoor opdrachtgevers sneller gekwalificeerde kandidaten kunnen vinden en aannemen.

Nadelen recruitment AI

► Technische complexiteit

Het opzetten en onderhouden van recruitment AI-systemen vereist vaak gespecialiseerde technische kennis en expertise, wat voor sommige organisaties een uitdaging kan zijn.

► Gebrek aan menselijke interactie

Het gebruik van AI in het wervingsproces kan leiden tot een gebrek aan persoonlijk contact en feedback, wat voor ons als uitzendbureau niet wenselijk is. AI is voor ons geen vervanging, maar wel een nuttige aanvulling.

► Mogelijkheid tot bias

Hoewel AI-systemen bedoeld zijn om objectief te zijn, kunnen ze nog steeds bevooroordeeld zijn als de algoritmen zijn gebaseerd op historische gegevens die menselijke vooroordelen weerspiegelen. Dit kan resulteren in discriminatie van bepaalde groepen.

De inzet van recruitment AI bij Abiant

Bij Abiant Uitzendgroep geloven we in het combineren van menselijke expertise met technologische innovatie om de beste resultaten te behalen voor zowel uitzendkrachten als opdrachtgevers. Onze recruitment AI stelt ons in staat om snel en nauwkeurig te reageren op de behoeften van beide partijen, waardoor we een naadloze en succesvolle match kunnen realiseren.

Dus, of je nu een uitzendkracht bent op zoek naar je volgende uitdaging of een opdrachtgever die op zoek is naar talentvolle medewerkers, vertrouw op Abiant Uitzendgroep om je te helpen je doelen te bereiken. We staan klaar om je te ondersteunen op elke stap van je reis naar succes.

Arbeidsmarkt: nieuws in het kort

Spanning op de arbeidsmarkt in het vierde kwartaal even hoog

Door een daling van hetzelfde aantal werklozen als het aantal vacatures bleef de arbeidsmarkt in het vierde kwartaal van 2023 net zo gespannen als in het derde kwartaal. Dit blijkt uit cijfers van het CBS. Tegenover elke 100 werklozen stonden in het vierde kwartaal 114 vacatures. In het vierde kwartaal kwamen er 45.000 banen bij. Vooral in de handel, vervoer en horeca kwamen er meer banen bij. Daarmee komt het totaal aantal banen op 11,6 miljoen. Over heel 2023 zijn er gemiddeld 173 duizend banen bij gekomen. Ook het aandeel werkenden binnen de bevolking van 15 tot 75 jaar is verder toegenomen tot 73,2 procent. In het vierde kwartaal van 2023 bestond de werkzame beroepsbevolking uit 9,8 miljoen mensen van 15 tot 75 jaar.

Toename aantal 15- en 16-jarigen met betaald werk

15- en 16-jarigen gingen in de afgelopen jaren vaker aan het werk. Dat meldt het CBS op basis van de Enquête beroepsbevolking (EBB). In deze leeftijdsgroep kwamen er de afgelopen twee jaar de meeste werkenden bij. Bijna 63 procent van de 15- en 16-jarigen werkte in 2023, in 2021 was dit nog 56 procent. Het gaat hier vooral om scholieren met een bijbaan. Zij werkten gemiddeld 9 uur per week. In 2023 werkte bijna een derde van de 15- en 16-jarigen als vakkenvuller. Ook werkten ze relatief vaak als keukenhulp, als medewerker bediening in de horeca, als verkoopmedewerker in de detailhandel of achter de kassa. Van de jongeren van 15 tot 27 jaar had 78 procent in 2023 betaald werk.

Kwaliteit Nederlandse vacatureteksten slecht

Met een rapportcijfer van een 4,2 voor de gemiddelde vacaturetekst presteren de Nederlandstalige vacatureteksten ondermaats. Dit is de conclusie na een analyse van 960 vacatures uit 7 diverse sectoren. Tijdens het onderzoek werden de vacatureteksten beoordeeld op 26 onderdelen waaronder wel of geen salarisvermelding, het aantal clichés en het taalniveau. In 98% van alle teksten is het taalniveau boven B1-niveau. Dit taalniveau wordt aangeraden omdat het bijdraagt aan inclusieve werving, het aantal sollicitaties verhoogt en bijdraagt aan het maken van een goede match. Naast te lange zinnen, passief taalgebruik en onnodig veel moeilijke woorden worden er ook veel clichés gebruikt. De meest gebruikte clichés zijn 'flexibel', 'uitdaging' en 'op zoek'. Ook blijft het omschrijven van de werksfeer vaak bij nietszeggende kreten als: 'er heerst een informele werksfeer' of 'je komt te werken bij een leuk team'.

Iets meer dan de helft van alle werkenden werkt voltijd

In 2023 werkte 52 procent van alle werkenden voltijd; dat wil zeggen 35 uur of meer per week. In 2023 werkte 71 procent van de mannen voltijd en werkte 31 procent van de vrouwen voltijd. Daarmee neemt het aantal mensen met een voltijdbaan volgens cijfers van het CBS verder af. Steeds meer mannen hebben vaker deeltijdwerk van 20 tot 35 uur per week. In 2023 had 17 procent van de mannen een grote deeltijdbaan (20 tot 35 uur), in 2013 was dit nog 13 procent. Ook het aantal vrouwen met een grote deeltijdbaan was in 2023 hoger dan tien jaar eerder; 48 procent tegen 45 procent. De kleine deeltijdbaan (minder dan 20 uur per week) nam in 2023 zowel bij mannen als vrouwen af. In andere EU-lidstaten wordt er meer voltijd gewerkt dan in Nederland. Maar ondanks dat, wordt er in Nederland per inwoner (van 15 tot 65 jaar) toch meer gewerkt dan gemiddeld in de EU. In Nederland wordt er per inwoner 26,3 uur per week gewerkt, terwijl het EU-gemiddelde op 25,6 uur ligt. Dat komt door de netto arbeidsparticipatie. Nederland heeft namelijk het hoogste percentage werkenden.

Bron: CBS



De arbeidsmarkt anno 2024

In april 2022 schreef ik hier dat we te maken hadden met een zogeheten kandidatenmarkt, iets wat tot op de dag van vandaag in hoofdlijnen onveranderd is gebleven. Op het laagtepunt hadden we in die periode zeven interne vacatures openstaan, op het hoogtepunt bijna twintig. Nu, bijna twee jaar later, heeft onze corporate recruiter Annet Fruitema de schone taak om Abiant (en alle onderdelen) te voorzien van de juiste werknemers. Met op het moment van schrijven zo'n vijftien vacatures, kunnen we rustig stellen dat ze een behoorlijke uitdaging heeft. Spanning op de arbeidsmarkt, wordt het ook wel genoemd. Maar wat betekent dat eigenlijk? En hoe ziet die markt er anno 2024 uit?

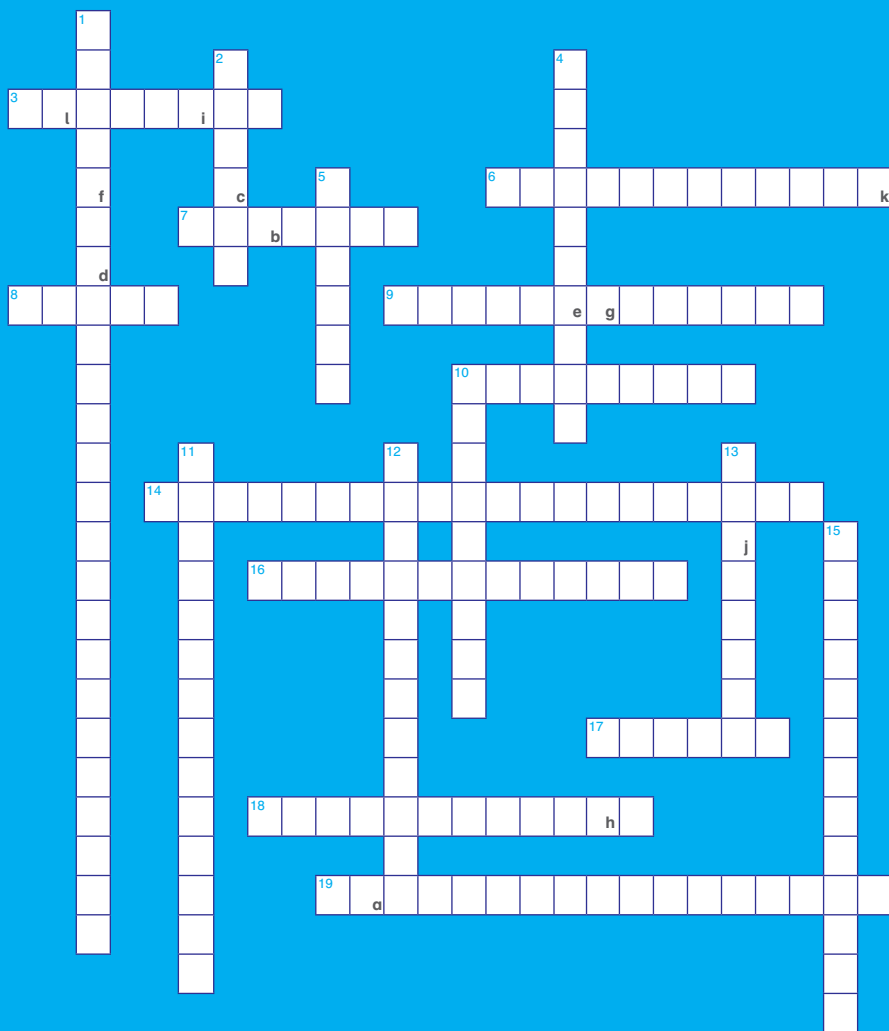
Heel simpel: er zijn meer vacatures dan werklozen. Al negen kwartalen op rij, wat vrij uniek is. Het advies aan werkgevers is om de focus – uiteraard naast werving en selectie – te leggen op het behouden van werknemers en in het anders organiseren van werkzaamheden. Midden 2023 onderzochten we door middel van een zogeheten medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) hoe we er als organisatie voor staan. We vroegen het interne personeel onder meer naar thema's die zij het meest belangrijk vinden. Dat waren de volgende thema's: collega's, werkinhoud en samenwerking. Drie onderwerpen die onlosmakelijk aan en met elkaar verbonden zijn.

Na het vinden én uiteindelijk binden van kwalitatief personeel, is het essentieel om voor een goede onboarding te zorgen. Na twee inwerkdagen op het hoofdkantoor, waarin mijn bevlogen en zeer gewaardeerde collega Ingeborg Speelman nieuwe collega's meeneemt in onze organisatie, is het aan de afdeling of vestiging zelf om ervoor te zorgen dat iemand zich thuis voelt en op een juiste manier ingewerkt wordt. Geen warme aandacht? Geen duidelijke uitleg? Geen tijd om iemand een systeem of proces uit te leggen? Weet dan dat twintig procent van het verloop binnen 45 dagen plaatsvindt en dat bijna één op de drie nieuwe werknemers de organisatie binnen een jaar verlaat. De hoofdreden? Een tegenvallend instroomproces. Zonde! Zorg dus dat je nieuwe collega zich thuis voelt en doe er als naaste collega's alles aan om iemand verder te helpen. Dat zal zijn of haar werkinhoud en de onderlinge samenwerking alleen maar ten goede komen.

De verwachting is dat 2024 qua arbeidsmarkt een voorzichtige omslag kent. De arbeidsmarktactiviteit is al iets toegenomen, het aandeel mensen met nieuw of ander werk vertoont afvlakking en voor het eerst in drieënhal jaar worden we minder vaak benaderd door recruiters en headhunters. Voor Annet waarschijnlijk zeer herkenbaar, want hoe moet je maatwerk leveren en (zoals ze zelf zegt) hunten op platformen als LinkedIn als je continu meer dan tien vacatures in portefeuille hebt? Maar, om positief te eindigen, afgelopen week verstuurde ik drie arbeidsvoorwaardelijke voorstellen en driemaal kwam er een akkoord. Dat betekent dat er op korte termijn nieuwe collega's gaan starten. Aan de eerste dagen op het hoofdkantoor kan het bijna niet liggen, toch? Een groet van Grietje, een tosti van Niels (of Gerko), een laptop uit handen van Rogier, zelfgemaakt bananenbrood van Manon en noemenswaardige collega's als Wim, Dennis en Greetje de hand schudden; dat wil toch iedereen?

KRUISWOORDPUZZEL

Los de kruiswoordpuzzel op door de antwoorden van de onderstaande omschrijvingen te raden en in te vullen in de puzzel. Tip: de woorden komen voor in de Abianter. Mail je oplossing voor 1 mei 2024 naar puzzel@abiant.nl.



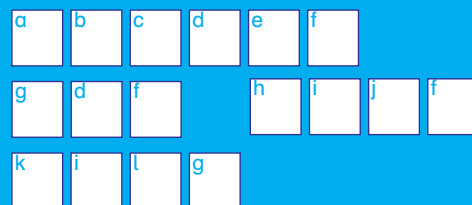
Horizontaal

- 3 oudedagvoorziening
- 6 smart warehousing
- 7 verzameling informatie op het internet
- 8 bij elkaar passen
- 9 iemand die via een uitzendbureau werkt
- 10 het precies kijken wat er aan de hand is
- 14 camioneur
- 16 Abiant
- 17 aardigheid om de tijd te doden
- 18 vraag en aanbod van werk
- 19 iemand die het magazijn op orde houdt

Verticaal

- 1 Nederlandse naam voor AI
- 2 kritische beoordeling
- 4 bedrijfsmagazine Abiant
- 5 actualiteit
- 10 onderwijs met een bepaald doel
- 11 ongeluk op het werk
- 12 coöperatie
- 13 onderste laag politieke bestuursstructuur
- 15 degene die een opdracht laat uitvoeren

Oplossing



Prijs 1 | Dinerbon
t.w.v. € 50,-



Prijs 2 | Bol.com cadeaukaart
t.w.v. € 25,-



Prijs 3 | Abiant koelbox



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

abiant.nl

