DOSSIER

Het aanwerven van een medewerker

Veel bedrijven hebben meer dan werk genoeg, maar men aarzelt om iemand in dienst te nemen. Van geen naar één werknemer gaan is een hele stap. Het vraagt niet enkel een mentale omslag. Er komt behalve een andere organisatie ook heel wat administratie bij kijken. Uit ons gesprek met Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken Boerenbond, leerden we ook dat de overheid een permanente en substantiële vermindering van de sociale bijdragen voorziet voor die eerste medewerker. Dat moet de drempel aanzienlijk verlagen. Hoe en via welke kanalen kan je jouw witte merel vinden, en welke valkuilen moet je vermijden? Daar draait het om in dit dossier.



© KRIS THIELEMANS

HEEL WAT PISTES MOGELIJK OM IEMAND AAN TE TREKKEN

Voor een globale blik op de mogelijkheden om iemand in dienst te nemen en ook op de mogelijke valkuilen, gingen we te rade bij Chris Botterman, hoofd Sociale Zaken bij Boerenbond. – *Patrick Dieleman*

Chris Botterman onderscheidt gradaties, naargelang je minder of hoog opgeleide mensen nodig hebt. "Wie maar tijdelijk iemand nodig heeft voor gewone activiteiten kan een beroep doen op de seizoenregeling. Die is goed gekend in de tuinbouwsector, maar minder in de landbouw. Verder heb je de studentenregeling. Het is goed om weten dat die twee nu combineerbaar zijn. Dezelfde jongere kan daardoor 125 dagen op één bedrijf werken. Daarbij is het belangrijk om het bedrag in de gaten te houden dat die persoon maximaal mag verdienen, maar dat is over het algemeen geen probleem."

Btw bij interimarbeid

Die twee goedkope vormen van tewerkstelling zijn uiteraard vooral bedoeld voor eenvoudige handenarbeid. Bedrijven die mensen nodig hebben, maar daar niet te veel administratief werk mee willen, kunnen denken aan interimarbeid. "Daarbij ligt alle administratie, ook Dimona, de loonberekening en de verzekering arbeidsongevallen, bij het interimkantoor. Voor bedrijven die werken met het forfaitair btw-systeem heeft dit als nadeel dat de btw daarop voor hen kosten zijn. Wie een btw-boekhouding voert, kan de btw recupereren."

Schijnzelfstandigen

Botterman waarschuwt voor het werken met zelfstandigen. De wet inzake de

Copyright Boerenbond

schijnzelfstandigheid is behalve op een aantal risicosectoren zoals transport, bewaking en schoonmaak ook van toepassing op onze sectoren. "Men beoordeelt de arbeidsrelatie. Omdat de vooropgestelde criteria niet goed zijn hebben we in 2012 gevraagd dat land- en tuinbouw als vijfde sector zou worden opgenomen in die wetgeving. Daardoor konden we met het paritair comité elf criteria opstellen om zelfstandigen en loontrekkenden van elkaar te onderscheiden. De inspectie gebruikt die nu, maar ik stel vast dat je snel in een grijze zone belandt tussen de twee. Het is belangrijk dat je weet dat het feit dat je sociale bijdragen betaalt als zelfstandige of dat je btw afdraagt of facturen maakt, niet meetelt bij die beoordeling. Het enige wat men in aanmerking mag nemen is hoe men samenwerkt in de praktijk. Bijvoorbeeld of er al dan niet een band van ondergeschiktheid is tussen de zelfstandige en de medecontractant. Een zelfstandige werkt met zijn eigen materiaal, heeft meer dan één klant en bepaalt zelf wanneer hij komt. Hij is verantwoordelijk en kan zelf zijn prijzen definiëren. Hij staat in voor zijn eigen transport en moet dus niet rondrijden met een voertuig van de medecontractant. Die verstrekt hem ook geen logies. Dat zijn geen zware criteria, ze zijn zeer praktisch en je kan ze afpunten. Maar het moet correct worden toegepast. We hadden recent twee melkveehouders die samen een zelfstandige inschakelden om bij hen te melken. Die beschikte over een beroepskaart van de Vlaamse overheid en had een heel jaar sociale bijdragen betaald als zelfstandige. De problemen doken op toen die kaart na een jaar moest verlengd worden. Er is toen inspectie langsgekomen, die aan de hand van onze criteria oordeelde dat het om schijnzelfstandigheid ging. Men gaat daar nu een jaar terug en vordert sociale bijdragen als loontrekkende. Toch was er een overheid die een beroepskaart had afgeleverd."

Plus 1-plan

De stap naar de eerste medewerker is een zeer grote stap. Botterman wijst op de enorme daling van de loonkosten sinds april 2016. (zie ook *Boer&Tuinder* 8 van 23 februari). "In 2015 heeft men in alle sectoren het indexeringssysteem stilgelegd. Daardoor is er in de volledige private sector 2% loonmassa in de bedrijven gebleven. Inclusief de sociale bijdragen is dat 2,5%. Vervolgens zorgde de taxshift vanaf 1 april 2016 voor een daling in de loonkosten van 7%. Dat maakt samen 9,5%. Trekken we daar 3,40% indexeringen en de aanpassingen in de cao van af, dan blijft dat voor de laagste looncategorieën nog altijd een daling van meer dan 5%."
Het Plus 1-plan moet de stap naar werkgeverschap nog extra verlichten. "Voor iemand die start van 0 naar 1 werknemer vallen de basisbijdragen voor de sociale zekerheid weg. Dat is een vermindering van 25% sociale bijdragen, niet voor 3 jaar – zoals vroeger – maar tot men het ooit afschaft. Het is niet gekoppeld aan de persoon van de eerste werknemer. Je kan elk kwartaal kiezen om dat in te roepen voor de medewerker met het hoogste loon. Voor de tweede en volgende medewerkers gelden ook nog tijdelijke kortingen, die beperkt zijn tot 3 jaar. Het is ook nuttig om weten dat je 1000 euro korting per kwartaal krijgt, als je iemand van ouder dan 55 jaar in dienst neemt. Voor iemand van boven de 60 is dat 1500 euro, dus 6000 euro per jaar."

> Deeltijds werken is veel te complex in de land- en tuinbouw.

Bedrijven hebben vaak schrik om iemand in dienst te nemen wegens de lange opzegtermijnen, die gelden wanneer het misloopt. Sedert 1 januari 2014 zijn de opzegtermijnen voor arbeiders en bedienden identiek (eenheidsstatuut). Vroeger hadden arbeiders in de eerste maanden van het contract maar één week opzeg. "Ten gevolge van het zomerakkoord geldt sedert 1 januari opnieuw een proefperiode (zie *Boer&Tuinder* 2 van 11 januari). Omdat men vaststelde dat bedrijven meer en meer een toevlucht zochten in contracten van bepaalde duur, bouwt de opzegtermijn nu opnieuw trager op in de eerste vijf maanden van het contract. Dat biedt aan bedrijven de mogelijkheid om te kijken of het klikt met die werknemer. Specifiek in de land- en tuinbouwsector hebben we voorzien dat de wettelijk voorziene outplacement voor een ontslagen vaste werknemer voor een deel collectief gedragen wordt. In de landbouw moet de werkgever slechts 20% dragen, in de tuinbouw 40%.

Werkgeversgroepering

Voor gespecialiseerde functies vindt Botterman een werkgeversgroepering het overwegen waard. "We zien bijvoorbeeld in kmo-zones dat enkele kmo's samen een secretaresse in dienst nemen. Er zijn ook al tuinbouwbedrijven die samen iemand in dienst nemen om hun administratie te doen. Die eerste werknemer komt ook al in aanmerking voor het Plus 1-plan. Dat biedt de mogelijkheid om iemand in dienst te nemen die wat meer gekwalificeerd is of een chauffeur. De procedure is recent vereenvoudigd voor ondernemingen die behoren tot dezelfde sector, zodat er geen discussie is over het paritair comité. Men moet dat wel doen onder de vorm van een vzw of een ESV (economisch samenwerkingsverband). Dat is een heel slanke structuur. Je hebt geen echte boekhouding nodig, want het is een soort kostendelende vereniging. Elk van de deelnemers stort daarin een voorschot. De vereniging is de werkgever. De loonkosten worden verdeeld in verhouding. Ik heb ook al een tiental keer een feitelijke vereniging helpen oprichten. Daarin vragen twee bedrijven onder hun beide naam een RSZ-nummer aan, ze nemen samen iemand in dienst en ze delen de kosten."
Chris Botterman vindt het vreemd dat de meeste aanvragen voor land- en tuinbouw uit Wallonië komen. Maar hij weet dat dergelijke werkgeversgroeperingen een gigantisch succes zijn bij Franse land- en tuinbouwers. "Ongeveer 20% van alle arbeidskrachten in de land- en tuinbouw werkt er via een dergelijke groepering. Men kan die gebruiken om meer gespecialiseerde functies in te vullen. Je hoeft zelf geen fulltime medewerker in dienst te nemen en je kan mee genieten van de RSZ-vermindering. Het voordeel is ook dat je iemand een voltijds contract kan geven. Want waar ga je iemand vinden die bereid is om halftijds te werken?"

Deeltijds werken is complex

Deeltijdse arbeid kan je volgens Chris beter vermijden in onze sector. "Dat is haalbaar voor bedrijven die iemand een vast aantal uren per week willen inschakelen, en dat op een vast tijdstip. Dat lukt misschien in de melkveehouderij, waar men op vaste tijdstippen melkt. Maar in

Copyright Boerenbond

de tuinbouw en in veel andere sectoren wil men flexibiliteit. Een van de problemen die we maar niet opgelost krijgen is de administratie bij een variabele uurregeling. In de arbeidsovereenkomst moet vermeld staan of iemand met een vaste of variabele uurregeling moet werken en moet ook het uurrooster toegevoegd worden. In het tweede geval impliceert dit dat alle mogelijke uurroosters die je ooit wil toepassen voor die deeltijdse werknemer in het contract of in het arbeidsreglement moeten voorkomen. De werkgever moet de werknemer vooraf


© PATRICK DIELEMAN

Er lopen al enkele proefprojecten duaal leren in de tuinaanleg en in september starten ook proefprojecten voor plantenteelt en veehouderij.

informeren wanneer welk uurrooster van toepassing zal zijn. Je moet die meldingen – die op papier of via e-mail kunnen gebeuren – een jaar bijhouden voor de inspectie. Kan je die niet voorleggen, dan is er een wettelijk vermoeden dat de bewuste medewerker voltijds werkt, en moet je de volledige RSZ betalen. Je moet ook alle afwijkingen van de gemelde uurroosters noteren, tenzij je met een prikkloksysteem zou werken. Ook dat afwijkingsdocument moet je bijhouden gedurende een vol jaar." Dan is het veel eenvoudiger met voltijdse medewerkers. "Via het systeem voor arbeidsflexibiliteit in onze sector kunnen die op drukke momenten tot 11 uur per dag en 50 uur per week werken, zonder dat je een toeslag hoeft te betalen mits je de 38 uur gemiddeld op jaarbasis bereikt. Bij deeltijdsen met een vast uurrooster heb je al een toeslag wanneer je meer dan 12 uur per maand afwijkt. Bedrijven kunnen beter bekijken om via een groepering of feitelijke vereniging te werken en iemand voltijds in dienst te nemen. Deeltijds werken is veel te complex in de land- en tuinbouw.

Medewerkers vinden

In de tuinbouw stromen soms medewerkers in via seizoenarbeid. "Wanneer bedrijfsleiders iets zien in zo iemand, geven ze die elk jaar wat meer verantwoordelijkheid, tot ze de stap zetten naar een vast contract. Dat is bijvoorbeeld al veel gebeurd in fruitbedrijven. Op varkens- en rundveebedrijven past men de seizoenregeling zelden toe, omdat die te weinig arbeidsdagen inhoudt voor hen. Ze hebben mensen nodig die ervaring hebben met het omgaan met dieren. Dat is niet het geval in onze populatie werkzoekenden. Daardoor nemen sommigen risico's en werken ze met zelfstandigen." Jongeren tussen 15 en 18 jaar die schoolmoe zijn, kunnen met het systeem duaal leren deeltijds onderwijs volgen en daarnaast een opleiding krijgen in een bedrijf. Er lopen momenteel proefprojecten in de sector tuinaanleg (zie p. 24). Chris Botterman denkt dat dit voor land- en tuinbouwers ook een interessant kanaal kan zijn om arbeiders aan te trekken. "Je kan ze een opleiding geven op maat van je bedrijf. Die mensen kosten tijdens de opleiding ook niet zo veel. Dat is een interessant instroomkanaal, maar uiteraard niet voor hogere profielen. Ook interimarbeid kan een interessant instroomkanaal zijn. Vroeger kon interim enkel voor dringende arbeid, uitzonderlijke arbeid of voor het vervangen van een zieke medewerker. Er is nu een vierde reden bijgekomen: je kan nu een interimkracht laten komen met de bedoeling die later aan te werven."

Van buiten EU

Het feit dat sommige tuinbouwbedrijven steeds moeilijker seizoenarbeidskrachten kunnen vinden, noopt tot nadenken over de toekomst. "Polen heeft een economische groei van 4 à 5%, de lonen stijgen, waardoor steeds minder Polen bereid zijn om naar hier te komen. Ik zie nu opnieuw wat we meemaakten in het begin van de jaren 2000, zij het in beperkte vorm. Ook toen vroegen bedrijven om mogelijkheden om het werk op een wettelijke manier gedaan te krijgen. Toen zorgde de uitbreiding van de EU voor de oplossing." Chris haalt die problematiek aan, omdat Vlaanderen nu ten gevolge van de zesde staatshervorming zelf verantwoordelijk is voor het economisch migratiebeleid. "In België was het uitgesloten om mensen aan te trekken uit Indië of Brazilië. In de oude regeling was er alleen een opening voor mensen uit een van de zes landen waarmee België een uitwisselingsakkoord had afgesloten (Tunesië, Marokko, Algerije, Turkije, Kosovo en de landen van ex-Joegoslavië). Eerst moest een arbeidsmarktonderzoek door de VDAB uitwijzen dat we dergelijke kwalificaties zelf niet hadden. Voor eenvoudige handenarbeid zal de VDAB nooit een dergelijk attest afleveren, omdat er werklozen genoeg zijn in Vlaanderen en Wallonië. Dat arbeidsmarktonderzoek geldt niet als je iemand zoekt met een hogere opleiding. Ik ken bijvoorbeeld een varkensbedrijf dat een veearts uit Oekraïne in dienst heeft genomen in het kader van zijn opleiding. Maar zoiets lukt niet om een melker aan te trekken."
Eind vorig jaar gaven de Vlaamse sociale partners een unaniem advies aan minister Muyters over het Vlaams migratiebeleid. "Ons voorstel was dat we bij problemen voor bepaalde sectoren buiten de Europese Unie moeten kunnen kijken, en dat niet beperken tot die zes landen. Verder adviseerden we dat er geen arbeidsmarktonderzoek vereist zou zijn en dat de vergunning niet beperkt zou zijn tot één jaar, maar zou gelden voor drie jaar. In de komende maanden zal minister Muyters een beleidsbrief maken voor de Vlaamse regering en zal dat concreet vorm krijgen. Vanuit Eduplus hebben we contacten met de VDAB om ons te helpen voor die sectoren waar men nood heeft aan bepaalde technische gespecialiseerde beroepen. Ik denk aan het plaatsen van vacatures en het voorzien van opleidingen bij onvoldoende respons, bijvoorbeeld voor verantwoordelijken voor varkensbedrijven, verzorgers van planten in de sierteelt en boomkwekerij, verkoopsverantwoordelijken … En als daar onvoldoende mensen op afkomen, zou dat de mogelijkheid moeten openen om te rekruteren uit derde landen." ■

Copyright Boerenbond



"WIJ ZIJN EEN DOORGROEIBEDRIJF"

Een eerste werknemer aanwerven is een grote stap voor een landbouwbedrijf. Fruitteler Mario Vanhellemont heeft er al heel wat ervaring mee. Personeelsmanagement blijft voor hem een cruciaal onderdeel van zijn bedrijfsvoering. – *Nele Kempeneers*

Fruit Vanhellemont staat niet enkel bekend als appel- en perenbedrijf met uitgebreide hoevewinkel, maar ook om zijn *hands on* personeelsbeleid. "We sluiten de pluk traditioneel af met een personeelsfeestje. Ik geef iedere seizoenarbeider persoonlijk een fles bubbels cadeau. Dat moment gebruik ik om te polsen of ze het zien zitten volgend jaar terug te komen en soms bied ik zelfs een vast contract aan." Aan het woord is Mario Vanhellemont, fruitteler in Meensel-Kiezegem, een dorp in het Hageland.

Iedereen welkom

De ouders van Mario plantten in 1969 zo'n 60 are appel- en perenbomen. Vandaag is het areaal uitgebreid tot 46 ha. Naast het fruitbedrijf is er ook het sorteerbedrijf en een boomverzorgingsservice. Vroeger konden vrienden, buren en familie aangesproken worden om een handje toe te steken bij de pluk, maar aangezien het bedrijf fors uitgebreid is moest Mario starten met externe medewerkers. "Twee maanden lang is er hier zo'n 60 man aan het werk", zegt Mario. "Maar in het sorteerbedrijf en de boomverzorging is er bijna het jaar rond werk, dus zetten we de stap naar vaste werknemers." Bij het aannemen van werkkrachten heeft Mario geen tunnelvisie. "Hier werken veel mensen van buitenlandse origine, maar ook mensen die ouder zijn dan 50 en mensen met een beperking. We doen bijvoorbeeld ook aan groene zorg."

Bij het aannemen van werkkrachten heeft Mario geen tunnelvisie.

Internationale collega's

In 1994 kwam de eerste buitenlandse werknemer in dienst, een Nigeriaan. "In tegenstelling tot veel andere fruittelers hebben we nooit moeten zoeken naar arbeiders. We moeten zelfs vaak mensen teleurstellen", zegt Mario. "Heel wat mensen die hier een seizoen hebben meegedraaid, hadden het naar hun zin en raden vrienden en kennissen aan om hier te komen werken." Er worden geen

Copyright Boerenbond





MARIO VANHELLEMONT

Locatie: Meensel-Kiezegem
Leeftijd: 48
Specialisatie: fruit- en sorteerbedrijf

"Zoveel nationaliteiten samen aan het werk, dat vraagt om een doortastende aanpak."

slaapfaciliteiten voorzien in Meensel-Kiezegem. Elke werknemer gaat 's avonds gewoon weer naar huis, met de auto of het openbaar vervoer. Het zijn mensen van vreemde origine die vaak al een tijdje in België wonen. Dat kunnen mensen zijn met een Belgisch paspoort, maar ook Russen, Irakezen, Congolezen ...

Een woordje Nederlands

Zoveel nationaliteiten samen aan het werk, dat vraagt om een doortastende aanpak. Sommigen spreken een woordje Engels of Frans, maar Nederlands is voor velen een probleem. "De werknemers werken hier regelmatig met machines en voertuigen, dus alleen al voor hun veiligheid is het cruciaal dat we goed met hen kunnen praten. Ook communicatie tussen de werknemers is belangrijk", zegt Mario. "Er werden verschillende diversiteitsplannen opgesteld om de integratie van werknemers te verbeteren, en dat werkt heel goed. Zo wordt er regelmatig Nederlandse les gegeven (140 uur), worden er workshops en teambuildings georganiseerd en werd een peter- en meterschap ingevoerd. Een poster in de sorteerzaal met enkele eenvoudige Nederlandse woorden en zinnen vergemakkelijkt de communicatie op de werkvloer."

Opstapje naar nieuwe uitdaging

"Ik heb momenteel twee vaste mensen in dienst in het fruitbedrijf en vier in het sorteercentrum. Dat zijn mensen die ik echt kan vertrouwen en die om kunnen met wat verantwoordelijkheid. Als ik er niet ben moeten zij de anderen kunnen aansturen. Communicatievaardigheden zijn dus ook heel belangrijk", zegt Mario. "Ik let tijdens de pluk op wie van de seizoenarbeiders deze vaardigheden heeft en eventueel in aanmerking komt voor een vast contract. Indien er plaats is voor een vaste werknemer pols ik op het einde van het seizoen naar hun interesse en verwachtingen. Want we moeten op één lijn staan wat de jobinhoud betreft. Willen ze sorteren of snoeien? Kunnen ze om met flexibele uurroosters? Hun verwachtingen zijn even belangrijk als die van ons." Mario omschrijft Fruit Vanhellemont als een doorgroeibedrijf: "Heel wat van onze werknemers doen hier ervaring op en verbeteren hun integratie in België. Het is dus niet uitzonderlijk dat ze na enkele jaren een nieuwe uitdaging vinden en het bedrijf verlaten. Het is natuurlijk jammer dat de mensen die we opleiden elders aan het werk gaan, maar ik ben trots dat we hen een opstapje geven en hun ambities helpen waarmaken. En zoals gezegd hoeven we niet lang te wachten op opvolging." ■



De moeder van Mario runt met veel enthousiasme een gezellige hoevewinkel.

Copyright Boerenbond



SAMENWERKEN ZONDER VERBONDEN TE ZIJN

Varkenshouders Marc Ceyssens (51) en Vijay Maesen (38) besloten zo'n acht jaar geleden om samen een werknemer aan te werven. Omdat geen van beiden een voltijdse werknemer nodig had, werd Niels De Rieck (27) op elk bedrijf deeltijds aangenomen. Beide contracten hebben een variabel uurrooster; zo kan Niels gemakkelijk op de twee bedrijven de pieken helpen wegwerken. Wat is hun sleutel tot succes? – *Emilie Moors, stagiaire Bedrijfscommunicatie*





VIJAY MAESEN

Leeftijd: 38 jaar
Gemeente: Neerpelt
Specialisatie: deels gesloten varkensbedrijf (280 zeugen, 2000 vleesvarkens)

Uniforme regels en een open communicatie maken een deeltijds contract met variabele uren mogelijk.

Eigenlijk was het Vijays vader, Jozef Maesen, die samen met Marc de nodige stappen ondernam om Niels vast aan te nemen. Jozef werkte destijds al samen met agro|diensten (het huidige Werkers), maar was toch op zoek naar een parttime vaste werknemer. "Dit is waar Marc in het plaatje kwam", vertelt Jozef. "Niels (foto boven) kwam van jongs af aan meehelpen op Marcs bedrijf. Na zijn beroepsopleiding tot metser wilde hij liever bij Marc blijven werken. Omdat Marc ook niet genoeg werk had voor een voltijdse werknemer, besloten we om samen te werken."

Een contract met variabele uren

Niels heeft momenteel bij de twee bedrijven een apart deeltijds contract. Dit systeem is weinig bekend en Jozef en Marc moesten in het begin veel van de mogelijkheden zelf aftoetsen. "We hadden nog nooit gehoord van bedrijven die een werknemer deelden en onze sociale secretariaten konden ons er ook niet

Copyright Boerenbond

grondig over informeren", vertelt Marc. "We hebben Niels daarom eerst aangenomen met een arbeidskaart (plukkaart), om gedurende 65 dagen te testen of het systeem zou werken. Omdat dat goed verlopen was, werkte Niels de volgende twee jaar als uitzendkracht op onze twee bedrijven. Uiteindelijk besloten we om hem aan te nemen met twee deeltijdse contracten met variabele uren. Deze contracten zijn ingewikkelder dan contracten met vaste uren, maar die waren in ons geval gewoon niet mogelijk omdat ons werk zo variabel is." Volgens Vijay zijn er nochtans weinig administratieve valkuilen: "We doen niet veel meer dan andere werkgevers. Twee weken op voorhand maken Marc en ik samen een planning, zodat Niels een goed beeld krijgt van waar hij heen moet. We hangen de planning ook in de sanitaire ruimte op, zodat hij die steeds kan nakijken en ook privé plannen kan maken. Dat schema kan verschillen: afhankelijk van het werk werkt Niels soms drie dagen bij ons en twee bij Marc, of omgekeerd. Op dat vlak is respect voor elkaar en open communicatie ontzettend belangrijk. Als je altijd op je strepen wil staan en de andere tegenwerkt zonder reden, loopt het mis."

Samen maar apart

"We hebben besloten om ons niet te verenigen in een werkgeversgroepering, ook al hebben we daar lang over getwijfeld", aldus Marc. "Vandaag zou dat misschien voordeliger zijn, maar we wilden financieel onafhankelijk blijven. Dat is ook voor Niels het veiligst: als één bedrijf in de problemen zou komen, kan hij er nog op rekenen dat zijn loon van het andere bedrijf wordt uitbetaald. Vijay en ik hebben zelfs een apart sociaal secretariaat, maar dat raad ik andere werkgevers niet aan. Om uniforme contracten te garanderen, werk je best met hetzelfde sociale secretariaat." Verder gebeuren er toch nog heel veel dingen samen. "Marc en ik bellen elkaar minstens één keer per week", vertelt Vijay, "om duidelijk onze routines op elkaar af te stemmen. We hebben een verschillend wekensysteem, dus dat maakt het plannen een stuk gemakkelijker. We zijn ook allebei heel flexibel en dat is ook noodzakelijk om conflicten te voorkomen waarvan Niels het slachtoffer zou zijn."



MARC CEYSSENS

Leeftijd: 51 jaar
Gemeente: Hechtel-Eksel
Specialisatie: gesloten varkensbedrijf (300 zeugen, 2000 vleesvarkens)

Een werknemer delen dwingt je ook na te denken over de arbeidsefficiëntie op je bedrijf.



Niels maakt een pap klaar voor de kleinste biggen.

Voordelen van een samenwerking

Zowel Marc als Vijay raden dit systeem zeker aan. Omdat Niels op twee bedrijven tegelijk werkt, wordt er ook automatisch kennis en knowhow uitgewisseld. "Het grote voordeel is dat we beiden een varkensbedrijf hebben. Niels vertelt de ene vaak over de nieuwigheden op het bedrijf van de andere", zegt Marc. "Je wordt automatisch ook geconfronteerd met andere manieren van werken, die misschien efficiënter zijn dan de jouwe. Als je voor zulke zaken openstaat, is dat voor beide bedrijven alleen positief." Ook voor Niels zelf is de afwisseling aangenaam: "Het feit dat ik altijd verschillende taken mag uitvoeren, werkt ongelooflijk motiverend. Ook de verandering van omgeving is zeker aangenaam, mijn 'werkweek' duurt daardoor eigenlijk maar twee of drie dagen."

Eerlijke takenverdeling

"Het is belangrijk dat we Niels niet op beide bedrijven alle onaangename taken laten uitvoeren," vertelt Vijay. "Als hij bij mij al twee dagen stallen heeft uitgespoten, proberen we ervoor te zorgen dat hij bij Marc wat lichter werk kan doen." "Natuurlijk is dat niet altijd mogelijk," vult Marc aan. "Soms vallen onze wekensystemen samen en moet er in de twee bedrijven gespeend worden in dezelfde week. Dat is voor Niels dan ook hard werken. We zorgen er dan wel voor dat hij de week erna toch wat ademruimte krijgt door hem minder belastende taken te geven. Hij werkt op de twee bedrijven altijd de pieken weg, zoiets mag je niet onderschatten." ■

Copyright Boerenbond

DOORSTROMEN VANUIT DE STAGE

Omdat we verschillende keren te horen kregen dat ook stages een dankbare bron van medewerkers kunnen zijn, legden we ons oor te luisteren bij Stef Aerts, opleidingshoofd Agro en Bio op de Campus Waas van Odisee. – *Patrick Dieleman*

Op de vraag om de agrarisch getinte opleidingen even voor te stellen, antwoordt Aerts: "We hebben hier in Sint-Niklaas onder de opleiding Agro- en Biotechnologie 4 afstudeerrichtingen. Behalve de originele opleiding Landbouw hebben we ook Groenmanagement, Agro-industrie – in feite levensmiddelentechnologie – en Dierenzorg."



Bachelorstudenten moeten tijdens hun stage de ruimte krijgen om autonoom te werken.

Stagebedrijven

De voedingsindustrie en land- en tuinbouw zijn heel divers, wat maakt dat ook de stagebedrijven divers zijn. "We hebben tussen de 600 en 700 bedrijven in onze database. Maar als een student met een voorstel komt, en dat bedrijf blijkt in orde te zijn, dan kan het een stagebedrijf worden."

Daarbij is het aantal echte land- en tuinbouwbedrijven eerder beperkt. "Zowel in het tweede als in het derde jaar hebben we een zeventigtal studenten, waarvan er telkens vijf tot tien stage lopen in de primaire productie. De afstudeerrichting Landbouw is de kleinste richting. We raden die studenten ook aan om geen twee stages op een primair bedrijf te doen, maar ook een in de randsectoren. Dat kan toelevering of verwerking zijn, of ook banken, consultancy of de overheid. We proberen om hen ook de andere kant van het verhaal te laten zien. Land- en tuinbouwers komen enorm veel in contact met die sectoren, en dan is het niet slecht dat de studenten Landbouw ook de andere kant van de tafel wat leren doorgronden."

Stages

De organisatie van de stage in het tweede jaar blijkt sterk te verschillen van die in het derde jaar. "De studenten van het tweede jaar zijn nu bezig aan een stage van zes weken. We zorgen ervoor dat ze geen lessen hebben in de periode van na de examens tot rond 20 maart. Lukt het om een of andere reden niet om dan de stage af te werken, dan kan een deel van de stage ook nadien ingevuld worden. Op een akkerbouwbedrijf is het momenteel bijvoorbeeld niet de meest opwindende periode. Sommigen schuiven de stage zelfs door naar de zomerperiode."

In het derde jaar wordt er eind oktober gestopt met lesgeven. Vanaf half november hebben de studenten (behalve wie vakken moet meenemen) geen les, zodat ze die tijd kunnen besteden aan hun stage van elf weken en aan hun bachelorproef. "Ze kunnen dus vanaf november hun stage, al dan niet aaneengesloten, part- of fulltime, afwerken. Sommigen doen dat twee dagen in de week gedurende een heel jaar, anderen kiezen voor een blok van elf weken, ook afhankelijk van de mogelijkheden op het stagebedrijf."

Een stageproject moet een surplus zijn voor het stagebedrijf.

Contract onder de neus

De reacties van studenten, docenten en de bedrijven zijn overwegend positief, zeker voor de stage in het derde jaar. "Onze stages duren langer dan vroeger. Dat maakt dat je als bedrijf ook kan investeren in het opleiden van die student. Als je in het begin wat tijd steekt in een stagiair, rendeert die wel drie maanden. Je ziet dan ook zeer frequent dat studenten nadien in dienst genomen worden door hun stagebedrijf. Hoe groter het bedrijf, hoe gemakkelijker dat gaat, denk aan de voedingsindustrie, verwerking en consultancy. Uiteraard gebeurt dat minder op een klassiek landbouwbedrijf. Die doorstroming verloopt zodanig vlot dat we geconfronteerd worden met de uitdaging om ze hun eindwerk te laten afwerken. Ze krijgen na hun stage een contract onder de neus geschoven en bedenken dat ze hun eindwerk wel tussendoor zullen afwerken. En dan durft dat nogal eens te blijven liggen."

Of dat te maken heeft met krapte op de arbeidsmarkt? Stef Aerts kan alleen

Copyright Boerenbond

maar vaststellen dat studenten die het goed deden tijdens hun stage vlot werk vinden, ofwel op hun stagebedrijf, ofwel elders. “We zitten in een sector die minder afgestudeerden aflevert dan er nodig zijn op de arbeidsmarkt.”

Surplus voor stagebedrijf

Bedrijven die geïnteresseerd zijn om stagebedrijf te worden, moeten bereid zijn om mee te gaan in het opleidingstraject. “We verwachten dat studenten – zeker in het derde jaar – mogen functioneren op bachelorniveau. Er is niets mis met meewerken op een landbouwbedrijf, maar een student die afstudeert moet meer gedaan hebben dan achter de bedrijfsleider aanlopen en uitvoeren wat die hem ’s morgens op een papiertje meegeeft. Ze moeten redelijk autonoom kunnen werken. Uiteraard is dat een groeiproces. Maar dat betekent ook dat een bedrijf dat alle vragen afblokt om inzicht te krijgen in de bedrijfseconomische aspecten, niet geschikt is. Wij vragen niet dat een bedrijfsleider zijn boekhouding op de keukentafel gooit, maar een student moet vragen kunnen stellen over de economische kant van het bedrijf. Zodra ze in het werkveld komen wordt de economische kant belangrijk, dan moet dat ook aan bod kunnen komen tijdens de opleiding.”

De school probeert ervoor te zorgen dat de reflectie, die de stagiair moet maken tijdens de stage, ook rendeert voor het stagebedrijf. “Als we vragen om een project te doen, dan moet dat een surplus zijn voor dat bedrijf. Ideaal zijn dingen waar de bedrijfsleider al maanden of jaren mee rondloopt in de zin van: ‘Ik zou eens moeten …’. We geven graag opdrachten aan onze studenten rond zaken waar de bedrijfsleider zelf geen tijd voor vindt, bijvoorbeeld een nieuw investeringsplan of de vraag wat het effect zou zijn van deels omschakelen naar bio. Onze studenten leren daar veel van, en het is een surplus voor het stagebedrijf. En dergelijke dingen maken het verschil tussen een student hoger onderwijs en een stagiair uit het secundair onderwijs. Met alle sympathie voor het beroepsonderwijs, maar onze studenten moeten op een hoger niveau functioneren. Dat zou moeten, maar ze moeten dan ook meer mogen.” ■



HEB ALS WERKGEVER AANDACHT VOOR VEILIGHEID!

- Geef aan nieuw personeel of personeel dat voor het eerst een nieuwe taak uitvoert altijd goede instructies. Veiligheid is daarbij het allerbelangrijkste! Vergewis je ervan dat het personeel alles goed begrepen heeft. Stel enkele vragen om dit te checken.
- Laat personeel alleen werken met veilige (CE) machines! Zorg ervoor dat afschermingen van bewegende delen op hun plaats blijven. Zorg voor een goed onderhoudsplan van alle machines zodat ze op elk ogenblik van gebruik in optimale toestand zijn.
- Zorg voor veilige elektrische installaties. Elektrische defecten zijn oorzaak van een op de drie branden! Daarenboven kunnen ze leiden tot elektrocutie. Werkgevers moeten een elektrische installatie met laagspanning om de vijf jaar laten keuren!
- Zorg ervoor dat de ladders die je gebruikt in goede staat zijn, maar gebruik bij voorkeur vaste trappen naar een verhoog. Zolder, verhogen … moeten doeltreffend afgeschermd zijn met leuningen. Wist je dat 19% van de ongevallen het gevolg zijn van vallen van een hoogte?
- Werkt je personeel ook met gevaarlijke producten. Weet dan welke de risico’s zijn en hoe ze zich moeten beschermen. Zie erop toe dat ze de beschermingsmaatregelen goed opvolgen.
- Bij omgang met dieren moet je er zeker van zijn dat werknemers goed alle diersignalen (her)kennen. Zorg dat er altijd toezicht is zodat er kan ingegrepen worden in noodsituaties.
- Orde en netheid zijn belangrijk in werkplaatsen. Dit voorkomt vallen of struikelen. Het lijkt banaal, maar 14% van de ongevallen heeft te maken over uitglijden, vallen of struikelen.
- Wees voorbereid op een noodgeval! Als het mis gaat, kan snelle hulpverlening het verschil betekenen tussen leven en dood. Ken je zelf EHBO? Weet je welk adres je aan de hulpdiensten moet doorgeven? Ook als je op een veld, ver van het bedrijf, aan het werk bent?
- Zorg dat iedereen goed gezien wordt. Werk je in weersomstandigheden met mindere zichtbaarheid of met grote machines of voertuigen, laat de werknemers dan een fluojasje dragen.
- Geef zelf altijd het goede voorbeeld!

Meer tips en info vind je op www.boerenbond.be/arbeidsveiligheid. Ook je externe dienst voor bescherming op het werk en PreventAgri (www.preventagri.vlaanderen) kunnen je verder op weg helpen om een veilige werkomgeving te realiseren.

Stefaan Kint, tuinbouwconsulent Boerenbond

Copyright Boerenbond



De eerste pilootprojecten duaal leren lopen momenteel in de sector tuinaanleg en -onderhoud.

© JAN VANCAYZEELE

ZELF JE MEDEWERKER OPLEIDEN

De start van het hervormde secundair onderwijs is uitgesteld tot 1 september 2019. Dat is ook de startdatum voor het duaal leren, waarvoor wel al enkele proefprojecten lopen. Stephan Wullaert van Eduplus volgt van dichtbij hoe het duaal leren vorm krijgt.

– *Patrick Dieleman*

Stephan is consulent onderwijs-arbeidsmarkt. Die functie impliceert dat hij contact heeft met land- en tuinbouwscholen, de koepels en het departement Onderwijs.

Duaal leren

Momenteel zijn er alleen opleidingen onder het systeem 'Leren en werken' en die zijn exclusief gericht op de sector groenaanleg en -onderhoud. De 48 Centra Leren en Werken organiseren een opleiding waarbij de jongeren twee dagen naar school gaan en drie dagen werken. Voor de Syntra-leertijd zijn de jongeren één dag op de campus en vier dagen op hun werk. Nieuw is dat de voltijdse land- en tuinbouwscholen in de toekomst duaal leren kunnen organiseren in het BSO en TSO. "Tot nu toe bleef de werkervaring in het voltijds onderwijs beperkt tot de stage", vertelt Stephan Wullaert. "Daarbij oefen je competenties in die je al hebt geleerd tijdens de praktijklessen op school. Het duaal leren gaat een stap verder. Het bedrijf, in het bijzonder de mentor die de jongere begeleidt op het bedrijf, zorgt ervoor dat de jongere competenties aanleert op het bedrijf. Het heeft bij wijze van stimulans recht op een RSZ-korting voor de mentor, als dat een werknemer is. Van die mentor wordt verwacht dat hij het beroep onder de knie heeft, minstens 25 jaar oud is en 5 jaar ervaring heeft. Ook moet hij kunnen overbrengen wat hij de jongere moet aanleren, de jongere opvolgen, bijsturen en ook evalueren. De evaluatie gebeurt samen met de begeleider op school. De mentor heeft dus een grote inspraak in het eindresultaat. Het duaal leren wordt omkaderd door een decreet, dat op dit moment opnieuw bekeken wordt."

Als een jongere twee jaar voor jou werkt, dan kent die je bedrijf.

Duaal leren wordt beschouwd als voltijds secundair onderwijs. School en werkvloer moeten er samen voor zorgen dat de jongere op het einde van het traject alle competenties aangeleerd en verworven heeft en erop geëvalueerd wordt. Per opleiding is er een standaardtraject duaal leren, dat gebaseerd is op een of meerdere beroepskwalificaties. Daarin worden alle competenties en activiteiten opgesomd die een werknemer die dit beroep uitoefent onder de knie moet hebben en welke kennis hij of zij moet hebben. Ook staan onder meer de omgevingscontext en de handelingscontext vermeld en de vereiste attesten, bijvoorbeeld een bepaald rijbewijs. Boerenbond heeft hard meegewerkt aan de uitwerking van die standaardtrajecten. Er bestaan er behalve voor tuinaanleg ook al voor assistent plantaardige productie (Standaard-

Copyright Boerenbond

traject plant en milieu) en assistent dierlijke productie (Standaardtraject dier en milieu). Daarvoor moeten in september proefprojecten starten.

Proefprojecten

Momenteel lopen al twee proefprojecten in de tuinaanleg. In september 2016 is een proefproject 'Schoolbank op de werkplek' voor het opleiden van medewerkers groen- en tuinbeheer opgestart met vijf BuSo-scholen. De opleiding duurt twee jaar. In september 2017 is een proefproject Tuinaanlegger/groenbeheerder duaal gestart (zevende jaar BSO). Daar werken VABI (Roeselare) en De Wijnpers (Leuven) aan mee. De opleiding duurt één jaar.



Jan Vancayzeele en Stephan Wullaert (rechts) aan de kantoren van Eduplus in Nazareth. Stephan bezoekt bedrijven die iemand willen opleiden via duaal leren. Jan is voorzitter van het sectoraal partnerschap dat duaal leren voor de groene sectoren helpt opvolgen en verder uitwerken.

"Ten behoeve van de proefprojecten Plant en milieu en Dier en milieu, beide duaal leren BSO, zijn de onderwijskoepels bezig met een consultatieronde bij hun land- en tuinbouwscholen, om te weten wie daarmee wil starten. Dat zal samen met de woonplaats van de leerlingen bepalen in welke regio bedrijven nodig zijn. De jongeren kunnen zelf een bedrijf voorstellen of contact opnemen met een van de stagebedrijven van die scholen."

Erkenning nodig

"Bedrijven die interesse hebben kunnen hun erkenning aanvragen", suggereert Stephan. "Die is geldig voor vijf jaar. Als ze die hebben, kan een jongere die zich aandient vlot bij hen beginnen. Het is belangrijk dat bedrijven beseffen dat het niet over een stage gaat." De erkende bedrijven komen in een database van Syntra Vlaanderen (www.werkplekduaal.be). Maar voor de groene sectoren is een sectoraal partnerschap afgesloten, waarbij Eduplus de erkenning van de werkplekken opvolgt. Stephan bezoekt de bedrijven die een erkenning aanvragen. Hij legt dan het systeem van duaal leren uit, kijkt na of het bedrijf in de juiste sector van de opleiding actief is en peilt naar de achtergrond van de mentor. Als het nodig is, kan hij ook instaan voor de administratie van de erkenning. Het sectoraal partnerschap wordt beheerd door de sociale partners. Momenteel is Jan Vancayzeele, consulent tuinaanleg van AVBS, voorzitter. Het sectoraal partnerschap komt enkele keren per jaar samen om het systeem van duaal leren op te volgen en verder te helpen uitwerken. Zij geven op basis van het verslag van het bedrijfsbezoek ook hun akkoord voor elke erkenning en beheren de database voor de bedrijven uit de groene sectoren.

Overeenkomst

"Er is zowel bij Plant en milieu duaal als Dier en milieu duaal geopteerd om meer dan 20 uur per week ervaring op te doen op de werkplek, in principe drie dagen", vervolgt Stephan. "Er wordt een overeenkomst 'alternerende opleiding' afgesloten met 3 partijen. Het bedrijf neemt een jongere in dienst, die zich engageert om drie dagen per week te komen werken en twee dagen naar school te gaan. De jongere krijgt een leervergoeding. De kinderbijslag komt hierdoor niet in het gedrang. De schooldagen zijn ook prestatiedagen. Als een jongere onwettig afwezig is op school krijgt hij voor die dag geen leervergoeding. Het bedrijf engageert zich om de jongere op te leiden en het proces op te volgen samen met de school. De school engageert zich om de schoolcomponent te organiseren voor de jongere en de werkplekcomponent op te volgen. Dat gebeurt met een trajectbegeleider, die opvolgt hoe de opleiding verloopt, wat de knelpunten en sterke punten zijn. Die staat daarvoor in contact met de mentor."

Eerste ervaringen

De eerste ervaringen zijn volgens Stephan positief. "Het proefproject wil bekijken hoe de scholen zich moeten organiseren en wat de impact is op de bedrijven. Ik kom regelmatig samen met de scholen van de twee proefprojecten, de onderwijskoepels en het departement Onderwijs. Daar worden ervaringen uitgewisseld en signalen gegeven aan het beleid. We zien nu al dat het een uitstekende manier is om een beroep te leren voor jongeren voor wie het niet evident is om voltijds op de schoolbanken te zitten. Het BuSo-publiek heeft net als in het traditionele BuSo-onderwijs meer omkadering nodig. Daarom worden ze van heel dichtbij opgevolgd. Ook daar zien we dat de jongeren grote stappen vooruitzetten in het verwerven van de beroepstechnische competenties. Binnen enkele maanden studeren die af, en ik heb al begrepen van enkele bedrijven dat ze 'hun leerling' in dienst gaan nemen. Als een jongere twee jaar voor jou werkt, dan kent die je bedrijf, de collega's, klanten, gewoontes in het bedrijf. Dan heeft die een voorsprong op om het even welke andere pas afgestudeerde."

De jongeren die in september gestart zijn in het tweede proefproject gingen vroeger in het gewoon onderwijs één dag per week op stage. "In sommige bedrijven voorziet men steeds hetzelfde werk op een bepaalde dag van de week, bijvoorbeeld gras maaien op vrijdag. Nu zijn die leerlingen drie dagen na elkaar op het bedrijf, wat hen de gelegenheid geeft om de evolutie in aanleg- en onderhoudsprojecten beter te kunnen opvolgen. Daardoor verwerven ze ook gemakkelijker extra competenties." ■

EDUPLUS

Eduplus is de opleidingsorganisatie voor de groene sectoren (landbouw (paritair comité 144), tuinbouw (PC 145), tuinaanleg en tuinonderhoud (PC 145.04) en technische land- en tuinbouwwerken (loonwerk, PC 142.03)). Het wordt aangestuurd door de sociale partners. De kerntaak is het organiseren van opleidingen voor arbeiders uit de genoemde sectoren. Er is een vast opleidingsprogramma, maar men kan op vraag van bedrijven ook specifieke opleidingen organiseren. Voor meer info kan je terecht op www.eduplus.be.

Copyright Boerenbond



HOE GA IK OP ZOEK NAAR PERSONEEL?

Ben je als ondernemer van plan voor het eerst iemand aan te werven? Of heb je al enkele mensen in dienst en ben je nu op zoek naar een specifiek profiel? Een grondige voorbereiding is hoe dan ook belangrijk. Het aan boord halen van nieuw talent is niet altijd evident, maar een goede start bepaalt vaak grotendeels het succes. – *Tom Vlieghe, Acerta*

Voor je op zoek gaat, is het belangrijk goed te weten waarom je iemand zoekt, met andere woorden welke taken en verantwoordelijkheden deze persoon zal opnemen. Dit bepaalt niet alleen de kennis, ervaring en vaardigheden die je nieuwe medewerker met zich mee moet brengen, het laat je ook nadenken over hoe je het takenpakket zal omschrijven.
Een goeie vacaturetekst is immers meer dan jouw verlanglijstje. Zorg ervoor dat potentiële kandidaten zich een goed beeld kunnen vormen van jouw bedrijf en de uitdagingen waarin ze zich kunnen vastbijten, maar ook wat ze hiervoor in ruil mogen verwachten. Je hoeft daarom het loon niet te vermelden, denk eerder

Stel je bij het maken van de vacature in de plaats van je doelpubliek.

in termen van 'Waarom is het hier goed werken?' of 'Wat maakt deze job interessant?'. Heel belangrijk is dat je je hierbij in de plaats stelt van je doelpubliek. Denk en schrijf in hun taal en leefwereld.
Er zijn verschillende manieren om je vacature in de kijker te zetten.
Eigen medewerkers. Zij zijn de beste ambassadeurs van jouw organisatie. Zij kunnen zich een realistisch beeld vormen van de inhoud van bepaalde functies. Benut zeker en vast hun netwerk om jouw vacature te verspreiden.
Adverteren. De lokale arbeidsmarkt kan je bereiken met een advertentie in personeelsgidsen of de streekkrant. Een dagelijkse file voor de deur van jouw onderneming? Maak gebruik van de mogelijkheid om via een 'Wij werven aan'-bord in de voortuin bijvoorbeeld jouw nood aan specifieke arbeidersprofielen aan te kondigen. Zijn er bepaalde profielen waar je als organisatie altijd naar op zoek bent? Vaak zie je bedrijfs- en bestelwagens met als opschrift 'Wij zoeken collega's'. Er zijn ook heel wat originele manieren van adverteren mogelijk, denk maar aan het drukken van jouw

Copyright Boerenbond

advertentie op de broodzak die op zondag op heel wat keukentafels in jouw gemeente verschijnen zal. Door te adverteren in een specifiek vakblad dat wordt gelezen door personen met een affiniteit voor jouw activiteit kan je opnieuw heel gericht je vacature verspreiden.
Een goede verstandhouding met scholen is essentieel om als werkgever bij lokaal talent bekend te worden én te blijven. Schoolverlaters combineren jeugdig enthousiasme met een vernieuwende kijk. Door seminaries, business cases en stageplaatsen aan te bieden blijf je *top of mind*. Jobstudenten die bij jou aan de slag gaan, kunnen zich reeds een beeld vormen van hoe het is om te werken binnen jouw organisatie. In een latere levensfase kunnen zij voor jou opnieuw een interessante piste zijn om openstaande vacatures in te vullen.
Elke organisatie wordt gebouwd met vallen en opstaan. Heb jij een interessant verhaal te vertellen? Schrijf jouw organisatie in voor Open Bedrijvendag of Dag van de Landbouw.
Beschik je over een eigen website? Besteed voldoende aandacht aan een carrière/jobspagina. Hierop maak je steeds melding van nieuwe vacatures. Voorzie ook zeker de mogelijkheid voor bezoekers om spontaan te solliciteren. Profielen die vandaag solliciteren kunnen misschien niet in aanmerking komen voor de specifiek job, maar zijn misschien binnen afzienbare tijd wel dé ideale kandidaat voor een andere functie.
Op de database van VDAB kan je als ondernemer gratis vacatures posten en de databank doorzoeken naar geschikte werknemers. Ga zeker ook even te rade bij jouw lokale werkwinkel, misschien begeleiden zij op dit moment wel jouw toekomstige ideale werknemer naar een nieuwe job.
Jobsites zijn een mooie aanvulling op het aanbod van VDAB, zeker als je op zoek gaat naar hoger geschoolde, specifieke profielen. Op gespecialiseerde jobsites zoals Stepstone, Vacature, Monster of Jobat kan je tegen betaling jouw vacature kenbaar maken of hun cv-database doorzoeken.

Via een uitzendkantoor

Uitzend- of interimkantoren nemen jouw (tijdelijke) tewerkstellingsnood ter harte. Hoe werkt dit?
Een uitzendkantoor neemt een uitzendkracht (interim) in dienst en stelt deze ter beschikking van een opdrachtgever. Het uitzendkantoor is de werkgever van de uitzendkracht, maar een deel van het werkgeversgezag wordt voor de duur van de tewerkstelling overgedragen op de opdrachtgever. Schakel je de diensten van een uitzendkantoor in, dan geef je een groot deel van de wervingsprocedure en personeelsadministratie uit handen. Tijdens een eerste contact zal het uitzendkantoor peilen naar de concrete tijdelijke behoefte. Belangrijk is om als organisatie vooraf te bepalen over welke technische en persoonsgebonden competenties de werkkracht moet beschikken en deze tijdens een grondig intakegesprek aan het uitzendkantoor meegeven. De uitzendkracht moet vaak een acute nood opvangen. Het is dan ook belangrijk dat verwachtingen langs beide zijden realistisch worden gesteld en dat er tijdens het zoekproces kan worden bijgestuurd waar nodig.
Wat de verloning van de uitzendkracht betreft, betaal je aan het uitzendbureau het uurloon vermenigvuldigd met een vaste coëfficiënt waarin ook bijkomende kosten worden gedekt die het uitzendkantoor heeft als werkgever.
Optie vast? Het is niet zo dat uitzendkracht enkel kan ingezet worden voor een tijdelijke tewerkstelling. Het is ook moge-


© BASIEL DEHASSELAIR

Jobstudenten die bij jou aan de slag gaan, kunnen zich reeds een beeld vormen van hoe het is om te werken binnen jouw organisatie.

WETTELIJKE VOORWAARDEN WAARONDER JE UITZENDARBEID KAN/MAG INSCHAKELEN

- Vervanging van een vaste werknemer;
- Tijdelijke vermeerdering van werk;
- Uitvoering van een uitzonderlijk werk;
- Terbeschikkingstelling van een uitzendkracht aan een gebruiker met het oog op vaste aanwerving (= instroom);
- Het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken ten bate van een occasionele werkgever of gebruiker;
- Tewerkstelling in het kader van een door het gewest erkend tewerkstellingstraject voor langdurige werklozen en gerechtigden op financiële sociale bijstand.

Copyright Boerenbond

lijk om iemand die op uitzendbasis tewerkgesteld is na een bepaalde periode aan te werven. We spreken hier, zoals hierboven vermeld, over uitzendarbeid onder het motief 'instroom'. Sinds juni 2013 werd hieromtrent wetgeving opgesteld die algemene regels oplegt.

Wanneer kies ik best voor een uitzendkantoor? Er kan gesteld worden dat eerder in een flexibele werkomgeving, werken met uitzendkrachten kan worden aangeraden dan wanneer het gaat om structurele tewerkstelling.

De reden hiervoor is dat de samenwerking met een uitzendkracht op een flexibelere manier kan worden stopgezet dan wanneer je werkt met een vaste medewerker.

Om ervoor te zorgen dat je als organisatie een instroom van geschikte kandidaten krijgt, werk je best samen met enkele (een 4 à 5-tal) vaste uitzendkantoren. Door met meerdere kantoren samen te werken zorg je ervoor dat je voldoende instroom genereert, en door het aantal toch te beperken is het toch mogelijk om met ieder kantoor een relatie uit te bouwen waarbij de uitzendconsultent jouw organisatie voldoende kent om een goede screening te doen.

Bij voorkeur kies je voor een mix van enkele lokaal verankerde kantoren en een aantal grote spelers op de uitzendmarkt. Op die manier heb je als organisatie de meeste kans om geschikte cv's te ontvangen.

Via een werving- en selectiekantoor

Anders dan het uitzendkantoor ga je te rade bij een werving- en selectiekantoor voor het invullen van bepaalde vacatures voor vaste medewerkers die je zelf in dienst zal nemen. Men doet vaak een beroep op zo'n kantoor voor het zoeken en vinden van specifieke profielen (bedienden, hogere bedienden, experts, managers, directie …). De markt kenmerkt zich door spelers met een specialisatie in specifieke vak domeinen en meer generalistische kantoren die kunnen terugvallen op een groot bereik van (latent) werkzoekenden.

Een werving- en selectiekantoor zal trachten om zo goed mogelijk mee te denken met jouw organisatie. Na een grondige screening door het kantoor komt een selectie van kandidaten op gesprek bij de organisatie. Om de aanwervingsbeslissing met optimale zekerheid te nemen bieden bepaalde kantoren ook de mogelijkheid om jouw gekozen eindkandidaat een *assessment center* te laten doorlopen.

Een werving- en selectiekantoor treedt deels op als verlengstuk van de eigen organisatie en neemt heel wat deelprocessen gekoppeld aan de werving van nieuw talent uit handen. Ook wij van Acerta kunnen je helpen voor het schrijven en/of publiceren van je vacature via het juiste kanaal, het zoeken en selecteren van kwalitatieve CV's, competentiegerichte interviews of testen en het opmaken van een marktconform loonpakket. Om het budgetvriendelijk te houden kan je kiezen wat je uitbesteedt en wat je zelf doet.

Uit onderzoek van Acerta bleek dat het verloop van nieuwe medewerkers die de organisatie binnen de 6 maanden na aanwerving opnieuw verlaten het hoogst ligt bij kmo's. Een externe partner kan op objectieve manier jouw rekruteringsnoden beoordelen en verhoogt de slaagkans op een duurzame aanwerving. Bepaalde *blind spots* worden blootgelegd. Je kan teren op hun expertise en kennis van de steeds evoluerende arbeidsmarkt.

Welke optie kies ik best?

Zoals vaak bestaat 'de beste keuze' niet. Afhankelijk van de functie, de urgentie, schaarsheid van bepaalde profielen, … dien je bovenstaande opties steeds goed ten opzichte van elkaar af te wegen. ■

HEDENDAAGS LEIDING GEVEN

Niet iedereen is een geboren leider, maar je kunt er zeker in groeien. Daarom werd in Roeselare binnen het Leaderproject 'AgroSlim – Slim Innoveren en Kennis Delen' een luik opgenomen rond leiding geven aan personeel. In twee sessies kregen een tiental werkgevers een training over hoe ze op een hedendaagse manier leiding kunnen geven aan hun (voornamelijk) seizoenpersoneel. De rode draad daarbij is 'Hard met resultaten, zacht met mensen'. Dit houdt in dat je duidelijke doelstellingen formuleert. Je moet je coachend opstellen en kijken wat de medewerkers nodig hebben om die doelstellingen te halen. Dit kan bijvoorbeeld extra uitleg of begeleiding zijn. Zo probeer je ernaar te streven dat je werknemers zich blijvend ontwikkelen om de (realistische) doelstellingen te halen.

Bij weerstand is het zaak om dit niet uit de weg te gaan. Je spreekt de werknemer aan op wat je waarneemt. Vorm je niet vooraf een opinie, maar vraag naar de oorzaak van hetgeen je waarneemt. Check of je juist begrepen hebt wat er aan de hand is en erken de emoties bij de werknemer. Dat wil niet zeggen dat je ze moet goedkeuren. Maar bij het erkennen van zijn of haar emoties maak je een connectie met je werknemer. Na dat moment van connectie kijk je samen met de werknemer wat de oorzaak is van de weerstand en de emoties en hoe dit verholpen kan worden. Ook daar speelt weer: je maakt afspraken over wat de werknemer nodig heeft om terug goed te kunnen functioneren en stelt je dus coachend (zacht) op. Maar over de te halen resultaten blijf je formeel. Daar wordt niet aan geraakt en daarin blijf je dus hard.


© STEFAAN KINT

Stefaan Kint, tuinbouwconsulent Boerenbond

Copyright Boerenbond