

een

BLIK OP

AB

'Alle uitzendkrachten
zijn écht onderdeel
van ons team'

- Michael Werkhoven



Verduurzamen woningen: ieder jaar wordt het beter

Met onder meer hybride warmtepompen, isolatiemaatregelen, vloerverwarming en zonnepanelen verduurzaamt AB Midden Nederland de eigen woningen.



Waarom teambuilding zo belangrijk is voor jouw bedrijf

Teambuilding is meer dan alleen een leuke dag uit. Het biedt de gelegenheid om individuele medewerkers te laten smelten tot een hecht team.



7 tips om taal- en cultuurverschillen te overbruggen

Colofon

Een Blik op AB is een uitgave van AB Midden Nederland

AB Midden Nederland
abmiddennederland.nl
030 - 22 92 252



Oplage: 1450 exemplaren · **Redactie:** redactie@abmiddennederland.nl - Martine van den Bosch, Erik van Steenis en Henk Verrips · **Teksten:** Rona Kousoureta-van Dam, Geurt Mouthaan, Martine van den Bosch · **Vormgeving:** Lilian Folkersma – Heek – UBO Agency & Marieke Berkelaar - Studio Kontakt Mediapartners, Goudriaan · **Druk:** De Groot - grootsgedrukt.nl, Goudriaan



Bram Schouten
Commercieel directeur

Gijs Jan Kuilman
Algemeen directeur

Henk van Doorn
Financieel directeur

Sterke organisatie met **focus op de mens**

Door de kwaliteit altijd hoog te houden en de mens centraal te stellen, presteerde AB Midden Nederland in 2023 opnieuw beter dan de markt. Het afgelopen jaar zijn verdere stappen gezet om de instroom van medewerkers te verbeteren, nog beter op de klant- en ledenvraag aan te sluiten en de kwaliteiten van medewerkers nog meer te benutten. Dat werpt z'n vruchten af.

“We hebben een solide jaar achter de rug waarin we hartstikke mooie resultaten hebben behaald die beter zijn dan de markt”, vertelt Gijs Jan Kuilman, algemeen directeur. “Met het volledige eigendom van AB Job Service hebben we een tweede onderneming in Polen waardoor de werving van Poolse medewerkers is verbeterd. Bovendien is de fusie met AB Vecht en Amstel heel soepel verlopen. Het zou vreemd zijn als we niet tevreden zouden zijn. Tegelijkertijd zien we een daling in het aantal afgenomen uren, tegen onze trend van de laatste tien jaar in. Als directie zitten we daar scherp bovenop.”

Resultaten 2023

“Door de fusie van AB Midden Nederland en

AB Vecht en Amstel is de grens van 100 miljoen doorbroken en komt de omzet uit op 105 miljoen euro. De gezamenlijke omzet is met 11% gestegen”, vertelt financieel directeur Henk van Doorn. “Deze toename is mede veroorzaakt door een forse stijging van het minimumuurloon begin 2023. Wel was er over 2023 een afname van het aantal uren 10%, terwijl wij te maken hadden met 4% daling. Ons netto resultaat is met 1,2 miljoen euro afgenomen tot 2,1 miljoen euro. Dit heeft te maken met de fusiekosten, een eenmalige voorziening voor langlopend ziekteverzuim en kosten voor meer opleidingen en betere interne processen.”

Uitdagingen

“De afname in uren zien we vooral in de sector Transport & Logistiek en die is sterk het gevolg van het fors opgetrokken wettelijk minimumuurloon”, vertelt commercieel directeur Bram Schouten. “In twaalf maanden tijd waren er drie forse verhogingen, samen goed voor 25% stijging. Ook de grondslag is veranderd. Er wordt nu gewerkt met een minimumuurloon gebaseerd op een 36-urige

werkweek. Meerdere sectoren stoten werk af en doen daardoor minder een beroep op ons. Dat merken wij vooral in de voor ons grote markt van Transport & Logistiek.”

De vraag naar bedrijfsverzorgers blijft onveranderd groot, hoewel het lastig is deze vakmensen aan te trekken door krapte in de arbeidsmarkt. Door deels zzp'ers in te zetten, weet AB Midden Nederland de klantvraag in verschillende sectoren in te vullen.

Goede instroom

Het werven van goed gekwalificeerde medewerkers is in alle werkgebieden een uitdaging, maar de aandacht voor de mens en de verbetering van het proces leveren veel op. “De samenwerking van onze recruiters in Nederland met de teams in Polen verloopt merkbaar beter”, vervolgt Bram. “Er is intensiever onderling contact en de Poolse collega's komen twee keer per jaar naar Nederland, waarbij ze ook onze klanten bezoeken. Daardoor snappen ze beter welke medewerkers onze klanten nodig hebben. Door het eigen netwerk van onze Roemeense collega's is de instroom uit Roemenië ook toegenomen.” Ze worden veel ingezet voor de glastuinbouw en de groenvoorziening bij gemeentes.

Het interne Lean-traject heeft ook een positief effect op deze buitenlandse instroom. “Werkgroepen met medewerkers van verschillende afdelingen kijken samen hoe het proces beter kan”, legt Bram uit. “Daar hebben we medewerkers voor opgeleid. Dit zorgt er bijvoorbeeld voor dat er minder stappen nodig zijn om alles voor de nieuwe medewerkers te regelen en dat er geen misverstanden zijn over werkomstandigheden. Hierdoor komen ze niet voor verrassingen te staan.”

Die efficiencyverbetering heeft er bijvoorbeeld toe geleid dat bijna alle contracten al zijn getekend voordat Polen en Roemenen naar Nederland komen, terwijl dat voorheen ongeveer de helft was. Dat geeft veel vertrouwen, waardoor het niet komen opdagen significant is afgenomen.

Huisvesting

Goede huisvesting is een belangrijke reden waarom AB Midden Nederland medewerkers aan zich weet te binden. “We zorgen voor een comfortabele woonomgeving en met de Wet goed verhuurderschap hebben we het aantal eenpersoonskamers nog eens uitgebreid”, vertelt Gijs Jan. “Verder hebben we drie grootschalige objecten gekocht die we tot goede woningen willen ontwikkelen. Daarover zijn we, met de hulp van een adviseur, volop in gesprek met gemeentes en provincies. Voor nieuwe werkgelegen-

heid lossen wij de huisvestingsbehoefte op, dat is een belangrijke boodschap.”

Architecten werken ter voorbereiding ontwerpen uit om te laten zien dat de nieuwbouw in de omgeving wordt ingepast. Ook daarin zit de aandacht voor kwaliteit bij AB Midden Nederland.

“Huisvesting is voor ons een continu aandachtspunt”, benadrukt Gijs Jan. “We investeren in de verduurzaming met de installatie van zonnepanelen en warmtepompen. In 2023 hebben we een contract voor groene stroom afgesloten wat 418.000 kg CO₂-reductie heeft opgeleverd ten opzichte van grijze stroom. Dat is substantieel.”

Sterke basis

Op allerlei gebieden wordt gebouwd aan een krachtige organisatie. Zo volgt een groep kantoormedewerkers de post hbo-opleiding Persoonlijk leiderschap in het kader van talentontwikkeling, wat kansen biedt voor toekomstige doorstroming naar andere (hogere) functies. Voor de uitendkrachten is er een breed pakket aan opleidingen beschikbaar in het eigen opleidingshuis. Verder zet de verduurzaming door in het wagenpark en in de kantoorpanden. Zo wordt het nieuw aangekochte kantoor in Zaltbommel opgewaardeerd naar energielabel A++. De IT-veiligheid is verbeterd door de samenwerking aan te gaan met een externe partner en medewerkers meer bewust te maken van de risico's.

Vooruitzichten

“Dit is het eerste jaar van ons nieuwe beleidsplan 2024-2026”, zegt Gijs Jan. “Het is onze strategie om onze sterke basis consistent door te zetten. We hebben geen invloed op de economische ontwikkelingen, maar we hebben wel het stuur van onze eigen organisatie in handen met goede medewerkers waarin we veel vertrouwen hebben.”

“We richten ons op nieuwe klanten en blijven ook onze bestaande klanten goed bedienen”, benadrukt Bram. “We staan immers voor duurzame relaties op basis van kwaliteit en betrouwbaarheid met aandacht voor de mens.” De evenementen voor klanten, leden en medewerkers ter gelegenheid van het 60-jarige bestaan van AB Midden Nederland versterkte de onderlinge verbondenheid.

“Onze verwachting is dat we het aantal uren van 2023 kunnen evenaren en wederom een hogere omzet kunnen realiseren”, zegt Henk tot slot. De sterke basis en de goede teams zijn daarvoor belangrijke succesfactoren. ●

7 tips

om cultuur- en taalverschillen op de werkvloer te overbruggen

Het creëren van een inclusieve werkomgeving waarin cultuur- en taalverschillen worden omarmd, is essentieel voor AB Midden Nederland. Hier zijn zeven belangrijke tips voor werkgevers om deze aanpak te bevorderen:

1. Cultuur van respect en inclusie

Stimuleer een bedrijfscultuur die diversiteit en inclusie omarmt. Benadruk het belang van verschillende achtergronden en ervaringen en moedig medewerkers aan om open te staan voor andere perspectieven. Het voorkomen van groepsvorming is hierbij cruciaal.

2. Trainingen over culturele bewustwording

Bied trainingen aan die bewustzijn creëren over culturele verschillen en hun impact op de werkomgeving. Deze trainingen helpen medewerkers om elkaars achtergronden beter te begrijpen en respectvol met elkaar om te gaan, inclusief het vieren van elkaars feestdagen en bijzondere momenten.

3. Adequate Taalondersteuning

Zorg voor voldoende taalondersteuning, vooral voor medewerkers met beperkte taalvaardigheden in de dominante bedrijfstaal. Dit kan taalbarrières verminderen en de communicatie verbeteren.

4. Communicatie in meerdere talen

Indien mogelijk, communiceer in meerdere talen, zelfs in eenvoudige schriftelijke communicatie zoals notities of instructies. Belangrijke informatie kan ook in verschillende talen worden verstrekt, vooral als het om veiligheid gaat.

5. Training voor Leidinggevenden

Train leidinggevenden en managers in culturele competentie, omdat zij een sleutelrol spelen bij het creëren van een inclusieve werkomgeving. Let op gevoeligheden rond hiërarchie in buitenlandse culturen, wat extra aandacht vereist in leidinggeven.

6. Teambuildingactiviteiten

Organiseer teambuildingactiviteiten die de samenwerking en sociale banden tussen medewerkers versterken. Dit vergroot het begrip tussen collega's en draagt bij aan een positieve werkcultuur.

7. Implementeer mentor- of buddy-systemen

Ervaren medewerkers begeleiden nieuwe medewerkers. Dit kan niet alleen helpen bij de oriëntatie, maar ook bij het overbruggen van cultuur- en taalverschillen.

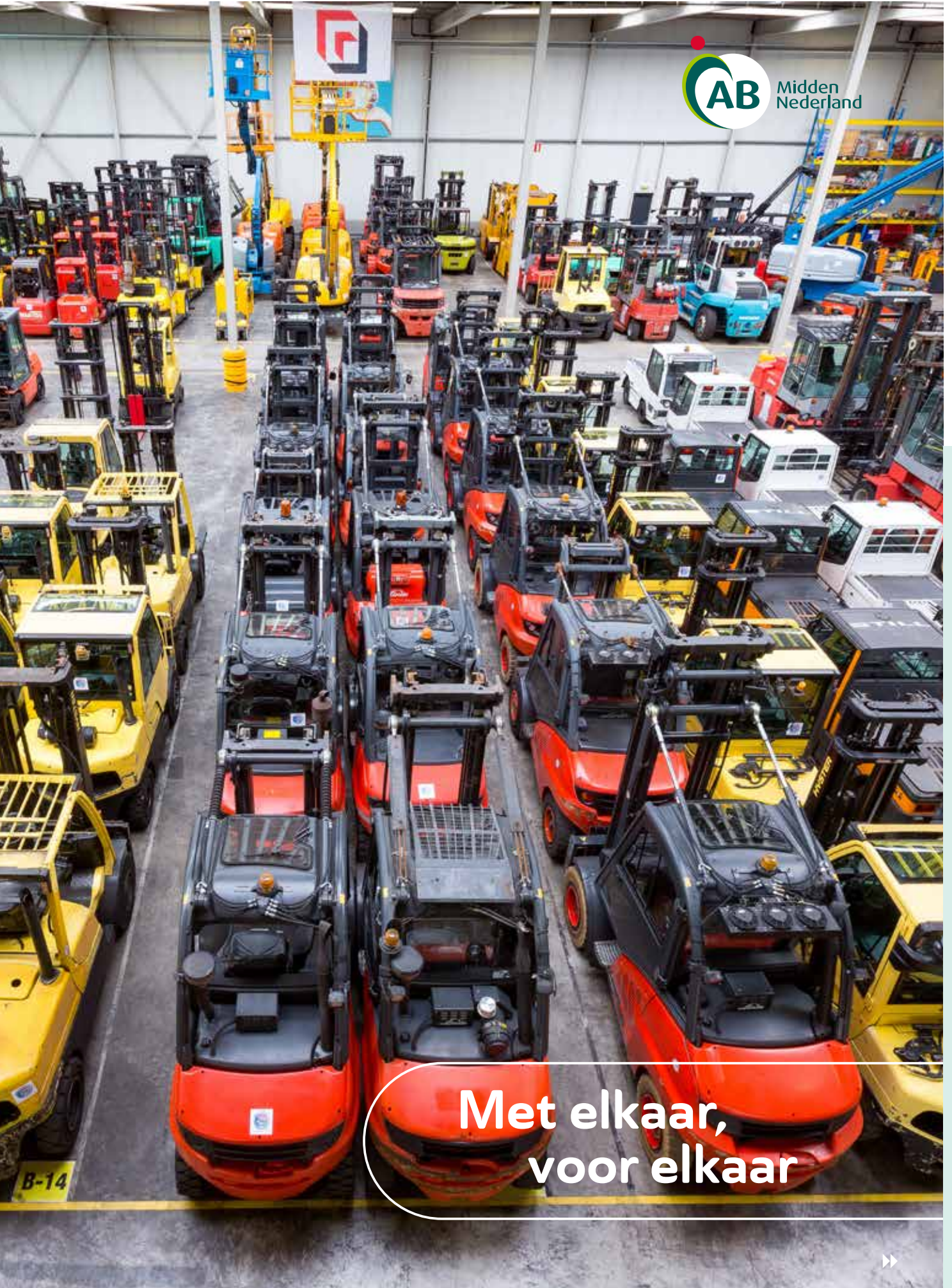
Door deze tips toe te passen en regelmatig de bedrijfscultuur en beleidsmaatregelen te evalueren en aan te passen, kunt u een inclusieve en ondersteunende werkomgeving creëren voor al uw medewerkers. ●

Cover story

‘Haal het beste uit de mens, dan wordt iedereen happy’

“De samenwerking met AB Midden Nederland en Lisman is zo’n vier á vijf jaar geleden begonnen door een verkeerd geparkeerde auto”, vertelt relatiebeheerder Frank Grul. “Er stond een AB-auto op een hele ongelukkige plek geparkeerd waardoor de heftrucks er niet meer langs konden. Ik werd hierover gebeld en ben er toen naar toe gegaan. Inmiddels hadden ze met een heftruck de auto al opgetild en weggezet. Toch ben ik even naar binnen gelopen en heb ik kennis gemaakt.” De rest is geschiedenis.





Met elkaar,
voor elkaar

Lisman is een echt familiebedrijf in IJsselstein, waar tweedehands machines worden ingekocht en van A tot Z worden nagekeken om vervolgens weer doorverkocht te worden aan de B2B-markt. Als we even terug de geschiedenis ingaan van Lisman begint deze in 1967. Waar de eerste generatie Lisman is begonnen in de handel van oud ijzer en vanuit daar zijn de eerste heftrucks gekocht. Door de jaren heen is Lisman flink gegroeid, waar ze ooit begonnen met één pand, is dit inmiddels verdrievoudigd en dienen ze volledig als showroom. Bij veel con-collega's zien zij dat vaak de machines buiten in de regen staan. Met zo'n grote showroom is Lisman dan ook beduidend onderscheidend in de markt. In 1985 werd er een omvangrijke partij machines uit Zweden aangekocht en deze deal heeft er uiteindelijk voor gezorgd dat de financiële basis gelegd kon worden voor de verdere groei van het bedrijf.

Inmiddels staat de derde generatie Lisman aan het roer. Als je door het pand loopt is er nog goed te zien dat het een écht familiebedrijf is. Want naast de foto's aan de muur, is de volledige privécollectie van Anton Lisman nog te zien. Hierin zijn honderden aan miniatuur heftrucks in elke soort en maat te vinden, netjes uitgesteld in de vele vitrines.

We spreken vandaag met Michael Werkhoven, meewerkend voorman bij Lisman Vorkheftrucks N.V. Hij vertelt trots dat hij 25 jaar geleden bij Lisman aan de slag gegaan is. "Ik ben gestart als expeditie medewerker, daarna ben ik doorgegroeid tot reservechauffeur en vanuit daar ben ik assistent voorman geworden in de expeditie. Een aantal jaren geleden kreeg ik de kans om door te groeien naar de functie die ik nu heb als meewerkend voorman bij de strip en clean. Dat vond ik een hele mooie uitdaging, dus daar ben ik ingesprongen en dat doe ik nu nog steeds. Het bevalt super."

Zijn taken bestaan uit het aansturen van het team en de verantwoording dragen over de binnenkomende machines. Bij elke machine bepaalt Michael wat er gaat gebeuren, dus bijvoorbeeld gaan er nieuwe banden onder of gaan er nieuwe vorken op de heftruck. Soms gaat dit in samenspraak met directie of inkoop omdat het wel vaak gaat over grote investeringen, maar meestal draagt hij de verantwoording volledig zelf. "In mijn achterhoofd houd ik altijd een gedachte van alsof het van mezelf is en zou ik het zelf ook doen? Dat ze me daarin vertrouwen, dat doet me goed."

Binnen Lisman zijn er negen uitzendkrachten van AB Midden Nederland werkzaam. Waarvan de meesten bezig zijn met het

schoonmaken van de machines, maar hierin wordt wel gekeken wat kan iedereen het beste, want dat draagt alleen maar bij aan de sfeer. Hoe Michael het verwoordt "Haal het beste uit de mensen, dan is iedereen happy." Ook zijn er zeker mogelijkheden voor uitzendkrachten om door te groeien naar vaste functies of een interne functie en stimuleren we om Nederlandse les te volgen.

Dit alles gaat ook altijd in samenspraak met Frank, want communicatie is gewoon heel belangrijk binnen zowel AB Midden Nederland als Lisman. Alle uitzendkrachten zijn écht onderdeel van het team en is het niet "die Polen", maar zijn het allemaal mensen en is het wij-gevoel echt te merken in het gehele bedrijf. Dit is ook te zien in de personeelsuitjes waarvoor iedereen uitgenodigd wordt en betrokken wordt om een bijdrage te leveren aan het behalen van het maandelijkse target.

'Het begon allemaal met een **verkeerd geparkeerde auto**'



Want als we de rondleiding krijgen door het hele pand, lopen we ook over de afdelingen inkoop en verkoop. Want daar hangt een heel groot bord met een getal erop. Michael vertelt "We hebben iedere maand een target van bijvoorbeeld 500 machines, ligt alleen net aan de maand met hoeveel werkdagen je hebt. Dus als we dat halen, dan krijgt iedereen appelkanjers. Tot aan de schoonmaakster aan toe, maakt niet uit, want we hebben dit met zijn allen gedaan".

Wat Michael zo fijn vindt aan de relatie met AB Midden Nederland? De korte lijnen qua contact en de regelmatige bezoeken van Frank. Maar ook voor de jongens die bij Lisman lopen zodat ze even hun hart kunnen luchten en dat je ook weet hoe het gaat met je mensen. Want dat hebben ze wel gemist met andere uitzendbureaus "Ik heb hier al drie of vier uitzendbureaus gehad die gewoon nooit kwamen, en als er wat

'Korte lijnen qua contact en de regelmatige bezoeken, dat vind ik fijn'

was en ik moest bellen kreeg ik half houtje touwtje Engels, dat vind ik gewoon niks". Dit gebeurt vooral met uitzendbureaus die echt te groot worden, en dan worden het nummers en is de persoonlijke touch weg. "Wij houden hier ook allemaal van korte lijntjes en dat wil ik met mijn uitzendbureau ook hebben. Vandaar dat AB Midden Nederland ook de grootste is qua mensen". Waar bij andere uitzendbureaus nog wel eens nalatigheid plaats heeft gevonden over

bijvoorbeeld het vervoer regelen naar ziekenhuizen of een arts is dit niet het geval bij AB Midden Nederland. Want goede communicatie en op één lijn liggen is van groot belang voor Lisman.

En wat er verder nog zo fijn is aan de samenwerking met AB Midden Nederland? "Het complete ontzorgen en uit handen nemen van de kost en inwoning". En de pay-off "met elkaar, voor elkaar" die is gewoon vanzelfsprekend voor Lisman, want alles gebeurt samen met elkaar, met alle personeelsleden. En ook voor elkaar, zodat iedereen een fijne werkomgeving heeft.

Wat uiteindelijk heeft gezorgd voor een bedrijf dat in meer dan 80 landen verkoopt, zo'n 6.000 machines op jaarbasis verkoopt, met een team van inmiddels 65 medewerkers die vijftien talen spreken. ●



Michael, Meewerkend voorman bij Lisman Vorkheftrucks N.V.



Raad van Commissarissen voorzitter
Marja Roza - van Vuren en Nils den Besten.

De positie versterken met **de mens centraal**

In de twaalf jaar dat Nils den Besten lid en voorzitter was van de Raad van Commissarissen (RvC) heeft AB Midden Nederland een grote groei doorgemaakt. Vanaf 1 januari 2024 heeft Marja Roza – van Vuren het voorzittersstokje overgenomen en ook zij vindt behoud van de mensgerichte bedrijfscultuur die AB heeft opgebouwd enorm belangrijk.

“Nieuwkomers noemen AB Midden Nederland een warme organisatie, dat is het mooiste compliment dat je kunt krijgen”, zegt Nils. “In de gesprekken die de RvC met het bestuur heeft, gaat het niet alleen over de cijfers, maar juist ook over wat voor soort bedrijf we willen zijn. Daarbij draait het om behoud van de mensgerichte bedrijfscultuur, binnen de professionalisering en structurering die vanwege groei nodig zijn.”

Mijlpalen

In zijn jaren bij de RvC heeft Nils mooie mijlpalen meegemaakt, waaronder natuurlijk het 60-jarige jubileum in 2023. “De opening van ons nieuwe kantoor in Houten vond ik ook bijzonder. Het vorige pand had veel emotionele waarde, dus verhuizen was een grote stap. Toch heb ik daar nooit meer iemand over gehoord.

De wortels zitten dus niet in de stenen, die neem je gewoon mee. Dat vond ik heel gaaf om te zien. Het menselijke is direct voelbaar: de binnenkomst is laagdrempelig met de koffie dichtbij.”

Grote beslissingen

De grootste uitdaging in zijn jaren was de coronacrisis. “Sommige klanten lagen opeens volledig stil en dat zette de boel op z'n kop. Als RvC neem je meer afstand als het kan en sta je dicht bij de directie als het nodig is, zoals toen, om snel beslissingen te nemen. Je doet het samen.” Dat gold ook voor de fusie met AB Vecht en Amstel afgelopen jaar, hoewel die al langer als een logische stap was voorzien. “Heel mooi dat de fusie zo soepel is verlopen en de beide organisaties al in elkaar gevlochten zijn. De zorgvuldige weg met de mens centraal is een bewezen succesvolle route.” Ondanks het kleinere aantal afgenomen uren presteerde AB Midden Nederland daardoor in 2023 opnieuw beter dan de markt.

De mens centraal

“Ik vind het bijzonder wat AB Midden Nederland heeft opgebouwd in kwaliteit en persoonlijke aandacht. Het is een heel mooi en succesvol bedrijf”, zegt Marja, sinds vorig jaar lid van de RvC en nu voorzitter. Met haar vader vormt ze de directie van Beco Group in Vianen.

“Groeï is voor AB Midden Nederland geen doel op zich. Als RvC kijken we goed vooruit om tijdig te anticiperen op veranderingen. Wat betekent het hogere minimumloon voor onze klanten? Wat doet de wetgeving met zzp'ers en goed verhuurderschap? Met de directie voeren we zinvolle discussies die tot keuzes in het beleidsplan leiden. Daarin draait het om de mens. AB Midden Nederland heeft in haar markt op een

goede manier een sterke positie opgebouwd. Die willen we behouden en uitbouwen met behoud van onze normen en waarden.”

De klanten, de leden en de medewerkers staan in het beleid centraal, met aandacht voor passend werk, goede huisvesting, opleiding en talentontwikkeling. Nils en Marja zijn ervan overtuigd dat medewerkers daardoor gemotiveerd zijn om klanten en leden goed te bedienen. Bovendien bieden deze voorwaarden perspectief om nieuwe medewerkers aan te trekken. Systemen in de vorm van processen en automatisering moeten ondersteunend zijn aan kwaliteit en menselijke focus.

Kernwaarden

“We houden goed contact met de leden tijdens de ledenvergaderingen en bezoeken de vestigingen van AB Midden Nederland voor formeel en informeel overleg met teamleiders, medewerkers en de Ondernemingsraad. Zo houden we voeling met de organisatie en met de markt. Ons doel is om de waarden van AB Midden Nederland te behouden en verder te verstevigen en iedereen in z'n kracht te zetten, net als Nils heeft gedaan met een pragmatische no-nonsense benadering.”

“Het was een ontzettend mooie tijd en ik ben trots en dankbaar dat ik al die jaren onderdeel mocht zijn van de ontwikkeling van AB Midden Nederland”, besluit Nils. “Met veel vertrouwen blijf ik het bedrijf, dat nog steeds als het mijne voelt, volgen.” ●

Geconsolideerde balans

per 31 december 2023

ACTIVA	31 december 2023	31 december 2022
Vaste activa		
<i>Immateriële vaste activa</i>		
Goodwill	557.802	665.802
<i>Materiële vaste activa</i>		
Bedrijfsgebouwen en -terreinen	30.831.469	29.018.157
Machines en installaties	1.499	8.295
Andere vaste bedrijfsmiddelen	<u>2.912.165</u>	<u>3.250.420</u>
	33.745.133	32.276.872
<i>Financiële vaste activa</i>		
Deelnemingen	118.074	36.370
Effecten	100.000	100.000
Latente belastingvorderingen	340.414	303.828
Overige vorderingen	<u>346.206</u>	<u>310.392</u>
	904.694	750.590
Totaal vaste activa	35.207.629	33.693.263
<i>Vlottende activa</i>		
<i>Vorderingen</i>		
Debiteuren	11.909.005	11.096.714
Op deelnemingen	0	36.153
Overige vorderingen	<u>1.156.604</u>	<u>1.628.050</u>
Totaal vorderingen	13.065.609	12.760.917
<i>Liquide middelen</i>	<u>6.936.919</u>	<u>6.450.036</u>
Totalal vlottende activa	20.002.528	19.210.953
Totaal	<u>55.210.157</u>	<u>52.904.217</u>
PASSIVA		
Groepsvermogen	26.082.960	23.936.636
Voorzieningen		
Personeelsvoorzieningen	1.055.060	302.545
Langlopende schulden		
Hypothecaire leningen	10.999.680	11.678.580
Kortlopende schulden		
Aflossingsverplichtingen	678.900	678.900
Crediteuren	394.288	431.149
Belastingen en premies sociale verzekeringen	8.527.413	8.426.556
Overige schulden	<u>7.471.856</u>	<u>7.449.851</u>
	<u>17.072.457</u>	<u>16.986.456</u>
Totaal	<u>55.210.157</u>	<u>52.904.217</u>

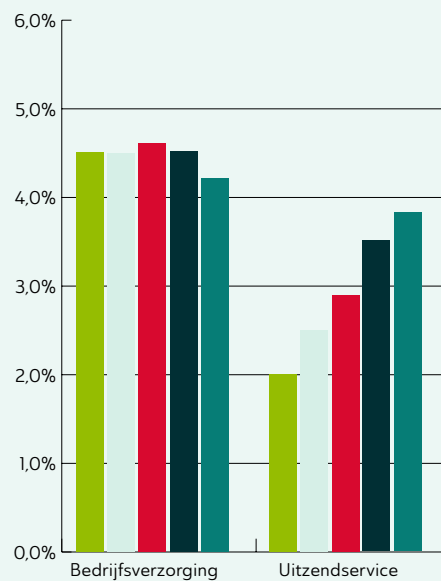
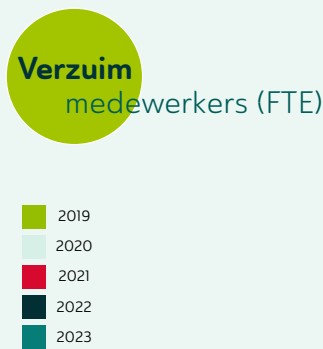
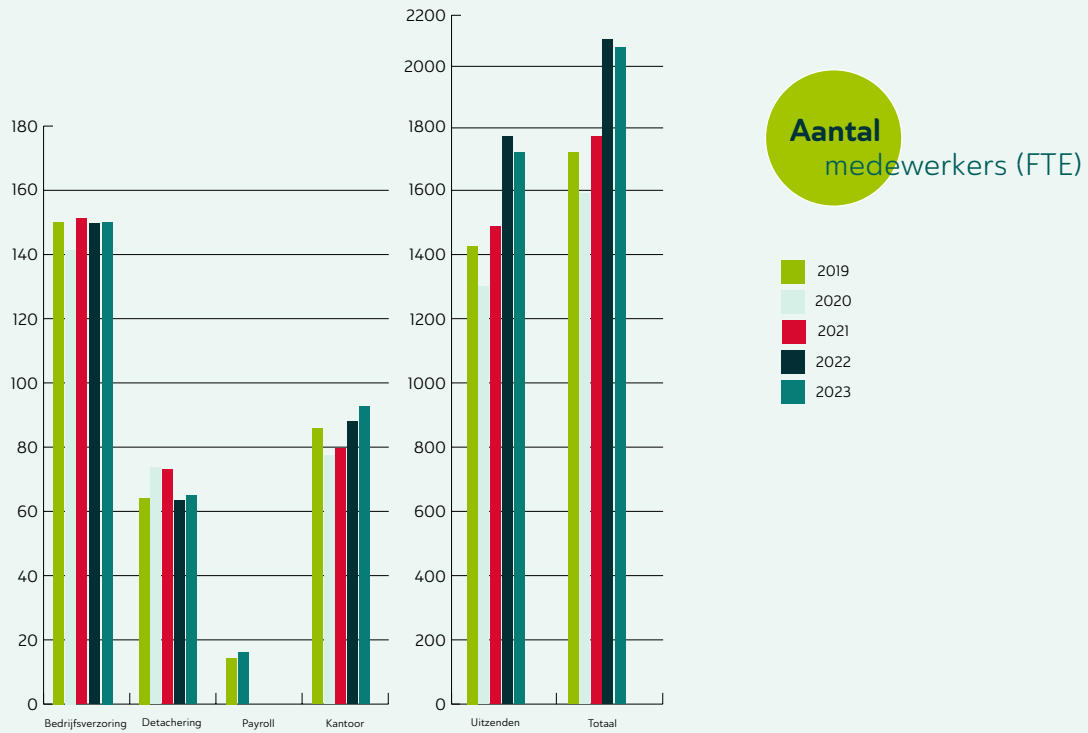
Geconsolideerde winst- en verliesrekening

over 2023

	2023	2022
Netto-omzet		
Dienstverlening	104.940.559	98.979.011
Contributie	<u>160.593</u>	<u>163.900</u>
	105.101.152	99.142.911
Kostprijs van de omzet		
Lonen en salarissen	63.841.492	60.157.868
Sociale lasten	13.441.007	13.540.106
Kosten inleen derden	2.974.379	2.981.204
Overige directe bedrijfskosten	<u>8.701.516</u>	<u>7.239.044</u>
	<u>88.958.394</u>	<u>83.918.222</u>
Bruto-omzetresultaat	16.142.758	15.224.689
Verkoopkosten	265.751	177.763
Algemene beheerskosten		
Lonen en salarissen	5.847.680	4.999.979
Sociale lasten	1.618.831	1.357.049
Overige indirecte kosten	4.115.965	3.038.593
Afschrijvingen op immateriële vaste activa	108.000	108.000
Afschrijvingen op materiële vaste activa	<u>869.420</u>	<u>917.337</u>
	<u>12.559.896</u>	<u>10.420.958</u>
Som der kosten	12.825.648	10.598.722
Bedrijfsresultaat	3.317.111	4.625.968
Aandeel in resultaat van niet geconsolideerde ondernemingen	-33.794	-6.618
Financiële baten en lasten		
Rentebaten	45.142	55.408
Rentelasten	<u>-433.035</u>	<u>-254.855</u>
	-387.893	-199.447
Resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening voor belastingen	2.895.425	4.419.903
Belastingen over resultaat uit gewone bedrijfsuitoefening	<u>-749.101</u>	<u>-1.082.670</u>
Geconsolideerd resultaat na belastingen	<u>2.146.323</u>	<u>3.337.233</u>

Deze verkorte jaarrekening is ontleend aan de statutaire jaarrekening 2023 van Coöperatieve Agrarische Bedrijfsverzorging AB Midden Nederland U.A. Bij deze volledige jaarrekening heeft de externe accountant op 9 april 2024 een goedkeurende controleverklaring afgegeven. De ledenraad heeft op 22 april 2024 de volledige jaarrekening vastgesteld. Voor een verantwoorde oordeelsvorming omtrent de financiële positie en de resultaten van de coöperatie dient deze verkorte jaarrekening gelezen te worden in samenhang met de volledige statutaire jaarrekening, die ter inzage ligt ten kantore van de coöperatie.

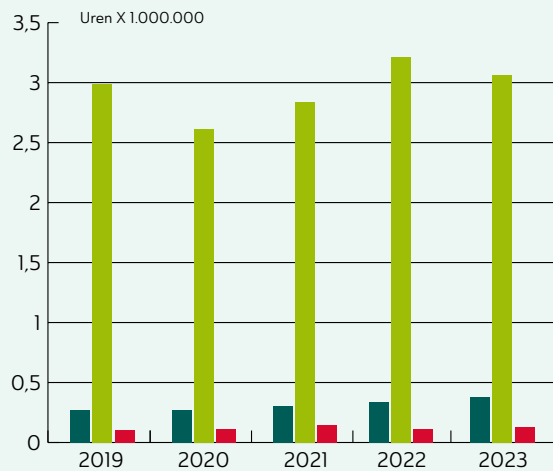
Sociaal jaarverslag



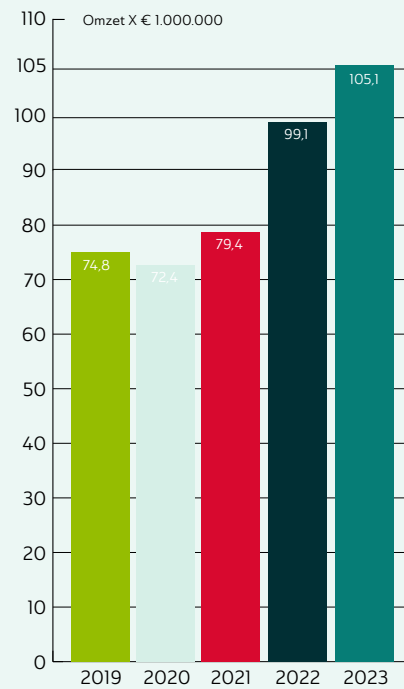
Reductieregeling AB Midden Nederland

	2019	2020	2021	2022	2023
Aantal deelnemers	764	762	728	706	700
Bijdrage	€ 684.619	€ 661.779	€ 653.793	€ 612.270	€ 631.689
Aantal arbeidsongeschikte leden	76	63	66	77	80
Uren afname	25.816	20.731	19.495	25.179	30.309
Uren per deelnemer	33,8	27,2	26,8	35,7	35,7
Verleende korting	€ 615.136	€ 488.325	€ 504.981	€ 632.266	€ 831.510
Overschot	€ 69.483	€ 173.474	€ 148.812	€ -19.996	€ -199.821
Percentage overschot	10,1%	26,2%	22,8%	-3,3%	-31,6%

Gefactureerde uren



■ Bedrijfsverzorging
■ Uitzend
■ Detachering



Omzet AB Midden Nederland

Lekker bij verdienen bij AB Midden Nederland!

Wil jij graag je vakantie terugverdienen en sta je open om veel te leren? Wij hebben de vakantiebaan die aansluit bij jouw (vakantie)agenda. Een groot voordeel van vakantiewerk bij AB Midden Nederland is dat wij jou flexibele werktijden bieden. We begrijpen dat je tijdens je vakantieperiode ook wilt genieten van je vrije tijd en leuke activiteiten wil ondernemen. Daarom bieden wij flexibele werktijden aan die aansluiten bij jouw planning. Of je nu parttime of fulltime wilt werken, of je nu liever overdag of 's avonds werkt, we kunnen een schema samenstellen dat bij jouw wensen past.

Daarnaast heeft AB Midden Nederland ook een breed scala aan vakantiewerkplekken beschikbaar in diverse sectoren, zoals in de agrarische sector, logistiek, productie, techniek en in het groen. Of je nu graag buiten werkt, interesse hebt in administratieve taken of juist handig bent met je handen, bij AB Midden Nederland hebben we de perfecte vakantiebaan voor jou!

Vakantiewerk bij AB Midden Nederland is niet alleen maar een bijbaan. Het is een kans om waardevolle werkervaring op te doen, nieuwe vaardigheden te ontwikkelen en je netwerk uit te breiden.

Bij AB Midden Nederland geloven we in de kracht van persoonlijke aandacht. We staan altijd voor je klaar om je te helpen en te begeleiden tijdens je vakantiewerkperiode.



Scan de QR code voor meer informatie en actuele vakantiewerkvacatures.

Direct contact? Stuur dan een appje naar 06-13694042

Save the date! AB Midden Nederland Wielertoer

Vrijdag 20 september

De sportieve uitdaging, je netwerk vergroten met contacten uit de personeelsbemiddeling of het genieten van de prachtige route rondom Houten. Zomaar een aantal redenen om mee te doen aan de AB Midden Nederland Wielertoer. De afgelopen drie edities waren een groot succes en daarom kijken we nu al uit naar de 4e editie op vrijdagmiddag 20 september 2024.

Onderstaand de belangrijkste informatie op een rij:

Wanneer: vrijdag 20 september 2024.

Kosten: deelname aan dit evenement is gratis.

Snelheid: de toer wordt gereden in meerdere snelheden, zodat iedereen mee kan doen.

Afstand: ± 65 kilometer

Start- en finishlocatie: kantoor AB Midden Nederland, Brede Hoon 12 te Houten

Starttijd: 16.00 uur, inloop vanaf 15.00 uur

Wij kijken er naar uit om op 20 september samen met jou op de fiets te stappen. Ken jij iemand in je netwerk die van fietsen houdt en wij absoluut moeten leren kennen? Stuur deze uitnodiging dan vooral door. Wij zien deze wielertoer als een mooi moment om nieuwe collega's, leden, relaties of opdrachtgevers te ontmoeten en toe te voegen aan het AB Midden Nederland-netwerk.



Versterk je Team

Investeren in teambuilding voor tijdelijke medewerker

Een stevig team vormt de ruggengraat van elke succesvolle onderneming. Bij AB Midden Nederland weten we dat vertrouwen en plezier in samenwerking de motivatie en productiviteit verhogen. In een tijd waarin het behoud van personeel een uitdaging is, is investeren in teambuilding essentieel. Maar hoe betrek je (tijdelijke) medewerkers, uitzendkrachten en zzp'ers bij dit proces? Hier ontdek je hoe te investeren in een sterker team, inclusief alle voordelen en effectieve strategieën.

De voordelen van teambuilding

Teambuilding is meer dan alleen een leuke dag uit. Het biedt de gelegenheid om individuele medewerkers te laten samensmelten tot een hecht team. Door activiteiten buiten de werkvloer leren mensen elkaars sterke en zwakte punten kennen, wat leidt tot meer waardering en ondersteuning op de werkvloer. Bovendien bevordert het de onderlinge band, wat resulteert in een prettigere werkomgeving. Medewerkers gaan met een positiever gevoel naar het werk, vertrouwen elkaar meer en zijn meer bereid om zaken te bespreken. Dit alles draagt bij aan een beter eindresultaat voor de organisatie.

Inclusief tijdelijke krachten en zzp'ers

Bij AB Midden Nederland begrijpen we dat het betrekken van tijdelijke medewerkers, uitzendkrachten en zzp'ers cruciaal is voor een succesvolle teambuilding. Door hen te

integreren in activiteiten kunnen zij zich net zo betrokken voelen bij de organisatie als vaste werknemers. Dit draagt bij aan een inclusieve werkomgeving en versterkt de samenwerking tussen alle teamleden, ongeacht hun arbeidsstatus.

Niet alle uitjes zijn teambuilding

Hoewel een informele barbecue of een borrel waardevol is voor teambinding, is het niet per se teambuilding. Als werkgever is het belangrijk om activiteiten te kiezen die aansluiten bij de doelstellingen van de organisatie. Of het nu gaat om het formuleren van doelstellingen, het verbeteren van relaties tussen teamleden of het oplossen van problemen, de gekozen activiteit moet bijdragen aan de gestelde doelen.

Effectieve Strategieën

Er zijn talloze mogelijkheden voor effectieve teambuildingactiviteiten die passen bij elk type bedrijf. Denk aan samenwerkingspuzzels, outdooravonturen of workshops gericht op communicatie en leiderschap. Het betrekken van medewerkers bij het kiezen van de activiteit vergroot de betrokkenheid en het enthousiasme voor de dag. Door samen te beslissen, ontstaan er creatieve ideeën die de teamspirit versterken. Investeren in teambuilding is investeren in het succes van je organisatie. Door tijdelijke medewerkers en zzp'ers actief te betrekken bij deze activiteiten, creëer je een sterker en meer betrokken team op alle niveaus. Bij AB Midden Nederland moedigen we dit aan als een essentieel onderdeel van ons streven naar succes en tevredenheid op de werkvloer. ●



Arie
van Horssen
Teamleider Facilitair

Verduurzamen woningen: ieder jaar wordt het beter

18

Facilitaire dienst

Met onder meer hybride warmtepompen, isolatiemaatregelen, vloerverwarming en zonnepanelen verduurzaamt AB Midden Nederland de eigen woningen. Daarmee verkleint de coöperatie het energieverbruik én biedt het de EU-medewerkers een nog comfortabeler onderkomen.

Met een woningvoorraad van 275 huizen, waarvan ongeveer 110 in eigendom, is dat een hele klus. Arie van Horssen, teamleider Facilitaire zaken, heeft dit project dan ook al enkele jaren op de to do-list staan. “Het uitgangspunt is dat we in 2025 alles gedaan hebben wat we kunnen doen”, vertelt hij. “We zijn goed op koers om dit te gaan halen. Dagelijks zijn we bezig met verduurzaming.”

AB Midden Nederland koos er bewust voor om niet in één grootschalige operatie het verduurzamen uit te voeren. Praktisch is dat gezien de vele verschillende plaatsen waar de woningen staan en de leeftijd en staat van de huis lastig, maar: “Ook belangrijk is dat bij nieuwe technieken zoals hybride warmtepompen de theorie niet altijd overeenkomt met de praktijk. Dan is het goed om soms even af te wachten hoe zo’n maatregel in het echt werkt, zodat je weet of het de beste oplossing is. Het plaatsen van zonnepanelen en het aanpassen van installaties gebeurt daar waar mogelijk wel seriematig.”

Om de kwaliteit van de aanpassingen te garanderen, werkt AB Midden Nederland samen met lokale partijen. “Van hen weten zij dat ze, net als wij, de lat heel hoog leggen. We kunnen erop vertrouwen dat het voor de lange termijn goed geregeld is. Trouwens: bij al het onderhoud is dat het uitgangspunt.

Aan de voorkant meer investeren in vakmensen en kwalitatief hoogwaardig materiaal, betekent op de lange termijn minder onderhoud en minder kosten.” Voor de foto gaan we langs bij één van de woningen van de coöperatie in Sliedrecht. Van de voorkant ziet het eruit als een normale hoekwoning. Maar op de zolder staat een hybride warmtepomp, die het gasverbruik tot een minimum terugbrengt. De stroom wordt voor het overgrote deel opgewekt door de zonnepanelen op het dak. “Ideaal is dat je met zo’n hybride warmtepomp nog steeds de garantie van gas hebt. Als je dan een keer een uitschieter in kou hebt, schakelt het systeem daar automatisch op over. Het is een aanpak die we bij een aantal huizen hebben uitgevoerd en die we verder uit gaan rollen.”

Een andere stap is de opgewekte zonne-energie combineren met een laadpaal. AB Midden Nederland investeert ook in elektrisch vervoer voor EU-medewerkers. “Dan is het natuurlijk mooi als je dan bij je eigen huis je elektrische auto op kunt laden. In 2024 gaan we de eerste accu’s plaatsen in onze woningen, de geplaatste omvormers zijn hier al voor geschikt.”

Het is werk dat veelal achter de schermen plaatsvindt. De Facilitaire Dienst heeft daarmee niet de meest opvallende rol



binnen AB Midden Nederland. Het maakt het werk niet minder cruciaal. Arie: "Voor ons staat het bieden van kwalitatief hoogwaardige huisvesting voor onze EU-medewerkers voorop. Het is een manier waarop je zelf ook behandeld zou willen worden. Daarnaast is wonen bij het maken van een keuze voor een uitzendbureau voor EU-medewerkers zeker zo belangrijk als het werk dat we bieden. In een krappe arbeidsmarkt willen we ook op dit gebied het verschil maken. Huisvesting moet een reden zijn om te blijven werken voor AB en mag wat mij betreft geen reden zijn om te stoppen binnen AB Midden Nederland." ●

Aankoop van grootschaliger locaties

De wens om EU-medewerkers naast woningen in dorpen en steden ook onder te kunnen brengen in grootschaliger locaties, leeft bij AB Midden Nederland al langer. De afgelopen periode zijn hiervoor meerdere panden aangekocht. Arie van Horsen: "Deze worden nu verbouwd en geschikt gemaakt voor bewoning. Het gaat onder meer om gebouwen uit de zorgsector, die hier heel geschikt voor zijn." Eén persoon per kamer is altijd het uitgangspunt. Deze aanpak past ook bij het streven van AB Midden Nederland om de druk op de toch al krappe woningmarkt niet verder te vergroten. "Met deze locaties bieden we wel onderdak aan EU-medewerkers, waar grote behoefte aan is onder werkgevers, maar onttrekken we geen huizen aan de woningmarkt."



Bram
Nijhoff
Relatiebeheerder

‘Ik houd de drempel voor iedereen zo laag mogelijk’

Anderhalf jaar geleden begon Bram Nijhoff (27) als relatiebeheerder bij AB Midden Nederland. Voor Een Blik op AB geeft hij een blik achter de schermen van zijn dagelijkse werkzaamheden en vertelt hij over zijn drive om opdrachtgevers en collega's van dienst te zijn.

Maandagochtend brengt het geluid van de telefoon net even wat meer spanning met zich mee dan de rest van de week. Want EU-medewerkers onderbrengen bij bedrijven blijft mensenwerk. “Dus ja, het komt voor dat je op korte termijn iets moet regelen”, knikt Bram Nijhoff. “Maar het is veel vaker zo dat ik om een uur of half elf bel en dan hoor dat alles prima verloopt.” En er is natuurlijk niets mooier dan een tevreden (nieuwe) klant aan de telefoon te hebben. “Als alles op zijn plek valt, dan geeft dat zoveel energie.”

Hoe hij dat voor elkaar krijgt? Door de naam van zijn functie in de praktijk te brengen. Weten wat een bedrijf dat aanklopt bij AB Midden Nederland nodig heeft, wat voor (tijdelijke) personeelsleden zij goed kunnen gebruiken én aan de andere kant ook op de hoogte zijn van wat de coöperatie aan kan bieden. “Dat is één van de kanten die ik leuk vind aan mijn werk. Op bezoek gaan bij ondernemers, met hen kijken wat er goed gaat en wat er beter kan. En daarnaast contact houden met onze medewerkers. Op de werkvloer, in hun woningen of digitaal via Whatsapp. Ik houd de drempel voor iedereen zo laag mogelijk.”

Niet voor niets. Het werk moet passen bij een EU-medewerker, maar voor AB Midden Nederland is het wonen, het vervoer en alle andere zaken zeker zo belangrijk. “Ik kijk altijd naar mijzelf: hoe zou ik behandeld willen worden? Daar meet je het aan af. Onze mensen kunnen

hun werk niet goed doen, als al die andere omstandigheden niet in orde zijn.”

Hij voelt zich al helemaal thuis bij AB Midden Nederland. Toch is het nog maar een slordige anderhalf jaar geleden dat Bram voor de eerste keer als relatiebeheerder binnenstapte bij het kantoor in Zaltbommel. Jarenlang werkte hij in een restaurant. Eerst als bijbaan, later fulltime. “Een leuk en gezellig team, altijd bezig zijn met mensen, ik had het er heel goed naar mijn zin. Maar op een gegeven moment wist ik wel: zulke werktijden houd ik niet vol tot mijn pensioen.”

In de lijn van zijn opleiding ‘Ondernemer detailhandel’ ging hij als accountmanager aan de slag bij een uitzendbureau. Twee jaar later zwaaide hij weer af, voor een baan in de marketing. “Daar kwam ik erachter dat ik toch graag met mensen wilde blijven werken. Ik zag de vacature voor relatiebeheerder bij AB Midden Nederland. Wat zij vroegen, past bij mij. Een basis van bestaande klanten, met wie je de relatie onderhoudt en waar mogelijk uitbouwt, en de kans om nieuwe klanten binnen te halen. Die mix sprak mij aan.”

Het bleek een goede keuze. “Vooral ook omdat wij de vrijheid krijgen om ons werk zelf in te vullen. Ik zie het als mijn eigen winkel. Dan loop je graag een stap harder om resultaten te halen en klanten en onze medewerkers van dienst te zijn. Ja, daarin zie ik wel mijn horeca-achtergrond in terug. Ik houd ervan om mensen te helpen.” ●

AB Midden Nederland breidt de regionale aanpak uit: Lokale werving, lokale kansen

AB Midden Nederland zet in op een lokale aanpak door haar recruitmentafdeling te decentraliseren. Voorheen gevestigd in Houten, zijn de recruiters nu onderdeel van lokale teams op verschillende vestigingen. Deze strategische zet versterkt niet alleen de samenwerking binnen de teams, maar stelt AB Midden Nederland ook in staat om de juiste kandidaten te vinden voor hun opdrachtgevers.

Dennis Oomen, teamleider van de vestiging in Barendrecht deelt zijn enthousiasme: “Zeer positief. In de eerste weken heeft onze lokale recruiter ongeveer 25 kandidaten weten te vinden en plaatsen. Hierbij zien we een grote diversiteit aan nationaliteiten. Een deel van hen heeft eigen huisvesting, terwijl anderen door ons worden gehuisvest. Door de aanwezigheid van de recruiter op de vestiging zijn de lijnen met planners en relatiebeheerders aanzienlijk korter geworden. Er wordt intensief samengewerkt en gespard over verschillende vacatures. Bovendien zijn we gestart bij een nieuwe klant, waarbij de recruiter in de voorbereiding heeft meegedraaid en een uitgebreide rondleiding heeft gekregen. Hierdoor kreeg de recruiter inzicht in de behoeften van de klant en kon zo de juiste vacatureteksten opstellen en gericht zoeken naar geschikte kandidaten.”

Ula Muszynska, coördinator recruitment, voegt hieraan toe: “Hier zien we al de eerste positieve effecten van de wijziging in de recruitment en de focus op de lokale markt. Alleen al in de eerste maand na de implementatie van de wijzigingen hebben we meer dan 70 kandidaten geworven. We

hopen op deze manier een groter aantal mensen met hun eigen woningen aan te trekken, wat gedeeltelijk het huisvestingsprobleem oplost. Bovendien kunnen we op deze manier beter gekwalificeerde kandidaten bereiken, zowel wat betreft de kennis van het Nederlands of Engels als verschillende beroepskwalificaties. Lokale werving stelt ons ook in staat om ons beter te concentreren op onze klanten en kandidaten en hun behoeften. Bovendien kunnen we actief werknemers zoeken, wat zowel voor ons als voor onze klanten ontwikkelingsmogelijkheden biedt.”

Waarom kiezen voor lokale werving? Omdat AB Midden Nederland ervan overtuigd is dat dit de sleutel is tot het vinden van de beste match, zowel voor werkzoekenden als voor opdrachtgevers. Met hun unieke benadering, waarbij ze verder kijken dan enkel het cv, streven ze ernaar om niet alleen vacatures te vervullen, maar om langdurige en waardevolle relaties op te bouwen met zowel kandidaten als opdrachtgevers. Aarzel niet om contact op te nemen met de relatiebeheerders of recruiters van AB Midden Nederland voor een succesvolle samenwerking. Met elkaar, voor elkaar. ●

AB Werkt Mee 2024



In maart hebben verschillende van onze kantoormedewerkers een dag meegewerkt op een andere werkplek dan dat zij gewend zijn.

De Nationale MeewerkWeek

Sinds een aantal jaar wordt de Nationale MeewerkWeek georganiseerd, oorspronkelijk werd deze altijd in september gehouden. Tegenwoordig geven meer bedrijven hun eigen draai aan dit initiatief en houden zij deze week op een ander moment, voor AB Midden Nederland was dit van 11 tot 15 maart 2024.



De doelstelling van de Nationale MeewerkWeek is dat directeuren, CEO's en managers minimaal één dagdeel meewerken op de werkvloer van hun bedrijf. Binnen AB Midden Nederland is er de mogelijkheid voor elke collega, waarbij het niet uitmaakt welke functie deze persoon heeft, om een dag(deel) mee te draaien op een andere werkplek.



De AB Werkt Mee Week wordt gehouden om de afstand tot de werkvloer te verkleinen en voor meer verbinding te zorgen. De meeste medewerkers van AB Midden Nederland die hebben meegedaan werken normaal gesproken op kantoor, terwijl het grootste gedeelte van het personeelsbestand in één van de negen sectoren op de daadwerkelijke werkvloer aan de slag gaat. Zo wordt het beeld van de kantoormedewerker

verbreed en krijgen de medewerkers op de werkvloer meer waardering voor het werk wat zij dagelijks uitvoeren. Ook kunnen medewerkers van elkaar leren, door bijvoorbeeld te ontdekken waar de problemen liggen en hierover samen in gesprek te gaan. Kortom hét uitgelezen moment hiervoor.


Inruilen


Eén van onze medewerkers die heeft deelgenomen aan de AB Werkt Mee Week is Trudy Bekkering. Trudy is normaal gesproken juriste binnen AB Midden Nederland, maar voor één dag heeft ze haar bureau ingeruild voor de wasserij. Wat ze hier het leukste vond? De gezellige onderlinge sfeer en het direct onderdeel voelen van het team, ook in bijvoorbeeld de pauzes. Ook heeft ze aan het einde van de dag al direct een baan aangeboden gekregen. En als het aan Trudy ligt zal ze de volgende keer zeker weer meedoen! Naast het meewerken op de werkvloer is het ook mogelijk om op een andere afdeling of vestiging een dagje mee te werken. Zo zorgen we ook dat binnen de vestigingen van AB Midden Nederland medewerkers onderling weten wat er speelt op een andere afdeling of vestiging.

Volgende editie

Ook enthousiast geworden en wil je mee werken aan dit mooie initiatief? Laat het ons weten en stel jouw bedrijf beschikbaar voor de volgende editie van AB Werkt Mee! ●



 Barendrecht, Bunschoten, Houten, Mijdrecht,
Sliedrecht, Veenendaal, Zaltbommel

 +31 30 22 92 252

 info@abmiddenederland.nl