

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
*Verbindend
Samenwerken*

**Unieke samenwerking
stimuleert werkgelegenheid
statushouders**

**Al 30 jaar samenwerken
bij JvESCH**

**Pensioenregeling
BPL pensioen gaat
veranderen**

**Winnaars Stigas
Gezond en Vitaal werken
Prijs aan het woord**

02
2024





Math Creemers
directeur Stigas

Column

Verbinden, veel meer dan een modewoord!

Als je op het woord “verbinden” googelt, vind je al snel de term “modewoord”. En ja, je krijgt wel eens de kriebels als de zoveelste consultant voorbijkomt die niet meer te melden heeft dan “dat we moeten verbinden”.

Op het moment dat je wat dieper bij de betekenis stilstaat, besef je dat het - toch - een mooi begrip is, eigenlijk de kern waar het in onze samenleving om draait. Je hoeft maar naar Oekraïne en het Midden-Oosten te kijken om te zien waar het ontbreken van verbinding toe leidt.

Mooi dat deze VanColland het thema verbindend samenwerken heeft; veel van wat er in onze sector is gerealiseerd, is immers met “verbinden” tot stand gekomen. Van dichtbij heb ik tientallen jaren mogen zien hoe werkgevers- en werknemersorganisaties met elkaar de verbinding zoeken om te werken aan een sector waarin het goed werken is, en mensen gezond en met plezier hun pensioen halen. Zo zijn veel mooie faciliteiten tot stand gekomen. Denk aan onze regelingen bij arbeidsongeschiktheid en aan onze ouderdagsvoorziening.

Dichter bij huis denk ik aan hoe de relatie tussen de werkgever en onze (Stigas)adviseur zich heeft ontwikkeld. Daar zie je een duidelijke accentverschuiving. Waar de adviseur voorheen op pad ging met z’n “koffertje met oplossingen” is hij inmiddels partner van de ondernemer geworden. Die is - terecht - kritisch, wil zijn eigen keuzes maken en daarover sparren met een professional.

Tot slot, voor mij nog dichter bij huis, de samenwerking tussen de verschillende professionals in de bedrijfsgezondheidszorg. Ook hier maakt verbinding het verschil. Het heeft weinig zin om als bedrijf te investeren in gezondheid en vitaliteit als niet ook het verzuim onder controle is.

Andersom is re-integreren zonder oog voor de oorzaken van uitval niet meer dan “dweilen met de kraan open”. Dit vraagt om een hechte samenwerking tussen de arboprofessionals: bedrijfsarts, casemanager (re-integratieadviseur) en preventieadviseur. Dat lijkt een open deur, maar in de praktijk nog lang geen realiteit. Kijk maar naar de knelpuntenanalyse die aan de basis ligt van de Arbovisie 2040, die momenteel in “Den Haag” wordt opgesteld. Fantastisch dat de agrarische en groene sector dit al vele jaren geleden heeft onderkend en met Stigas investeert in preventie én in de samenwerking van de preventieadviseur met de andere arboprofessionals.

Verbinden is dus veel meer dan alleen een modewoord, het is ook de basis om als samenleving en als sector verder te komen. Dat vraagt niet alleen om te blijven investeren in samenwerking, maar soms ook om concessies doen. Want alleen ga je misschien sneller, samen kom je verder! ■

06 Unieke samenwerking stimuleert werkgelegenheid statushouders



09 De vakopleiding draagt bij aan de toekomst van paddenstoelenteelt



12 Al 30 jaar samenwerken bij JvESCH



16 Winnaars Stigas Gezond en Vitaal werken Prijs aan het woord



Verder in dit nummer

- 04** “Dichterbij dan je denkt: Versterking van de agrarische arbeidsmarkt door samenwerking”
- 11** BPL Pensioen 75 jaar!
- 14** Pensioenregeling BPL Pensioen gaat veranderen
- 20** Infokaarten in 5 talen
- 22** Kort Nieuws
- 24** In de spotlight - Medisch adviseur Marilous Chaillet

COLOFON

VanColland is het magazine van het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen. Dit magazine verschijnt vier keer per jaar in een oplage van 16.000. Vragen, ideeën of tips? Of liever de digitale versie ontvangen? Neem dan contact op met onze redactie via redactie@colland.nl.

HOOFDREDACTEUR Elte Palm

REDACTIE Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)
Annemarie van den Hoven (Stigas), Justine Grep (Szas)
en Wendy Kranendonk (BPL Pensioen)

VORMGEVING Appeldoorn Vormgeving - Zoetermeer

DRUK Drukwerkstudio.nl - Woerden



VanColland is met de grootste zorg samengesteld. Aan de informatie kunnen geen rechten worden ontleend. VanColland is ook digitaal beschikbaar op

www.colland.nl



← Erik Kaemingk van
Greenport Gelderland
(links) en
Robert Veenstra van
LTO Noord (rechts)

“Dichterbij dan je denkt: Versterking van de agrarische arbeidsmarkt door samenwerking”

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: LTO Noord

In een tijd van krapte op de arbeidsmarkt, belichten we een uniek project dat voorop in de strijd gaat om de agrarische sector te versterken: “Dichterbij dan je denkt”. Dit initiatief, gedragen door een samenwerking tussen verschillende organisaties, heeft als doel om de agrarische sector in Rivierenland te voorzien van nieuw personeel, met speciale aandacht voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. We spraken hierover met Robert Veenstra van LTO Noord en Erik Kaemingk van Greenport Gelderland.

Het verbinden van talent en kansen

“Centraal in ons project staat het realiseren van onbenut arbeidspotentieel en het versterken van maatschappelijke betrokkenheid,” legt Robert uit. Erik voegt lachend toe: “En de Gelderse tuinbouw tot de mooiste van Nederland maken!” Robert vervolgt: “We kijken samen met ondernemers naar welk type werknemer het beste past binnen hun bedrijf, en hoe we dit kunnen realiseren. Dit kan via verschillende methoden, zoals traineeships, open hiring, en job carving. Bij open hiring worden werkzoekenden ongeacht hun achtergrond of ervaring direct aangenomen zonder sollicitatieproces. Bij job carving ga je samen taken van functies “afknippen”. Zo komt er werk beschikbaar voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. En zet je je huidige werknemers in hun kracht.”

“Beperkingen moet je zien als kansen”

Moderne aanpak van de arbeidsmarkt

“Door een moderne aanpak zoals open hiring, jobcarving en traineeships worden werkgevers en werknemers in Rivierenland bij elkaar gebracht,” legt Erik uit. “En de basisopstelling van werkgevers is: Iedereen met een positieve inzet en die op tijd komt, is welkom. Dit maakt het voor werknemers laagdrempeliger om in de agrarische sector in te stromen zonder ervaring of opleiding.”

Robert: “We begrijpen heel goed dat agrarische werkgevers tot nu toe nog wat voorzichtig zijn. Het kost meer tijd om bijvoorbeeld een statushouder of iemand die al jaren werkloos is aan te nemen en in te werken. Onze ervaring leert ons dat deze investering de moeite waard is.”

Persoonlijke ondersteuning

“Sommige groepen hebben meer moeite om werk te vinden,” benadrukt Erik, terwijl hij wijst op de uitdaging om deze groepen te helpen. “Hier spelen jobcoaches een belangrijke rol. Verder kijken we goed naar individuele kwaliteiten om zo een goede, langdurige match te vinden met de juiste werkgever.”

Naast het matchen van werkgevers met werkzoekenden, bieden we praktische en persoonlijke ondersteuning om eventuele drempels weg te nemen, legt Robert uit. “Dit is cruciaal om werkgevers een drempel over te helpen en de waarde van deze werknemers in te zien.”

Uitdagingen en geleerde lessen

Het proces brengt ook uitdagingen met zich mee. Erik benadrukt het belang van een proactieve houding van ondernemers: “Het gaat niet vanzelf. Het vraagt om durf en persoonlijke aandacht.” Robert geeft aan: “Om personeel te behouden, moet je kijken naar individuele mogelijkheden en beperkingen. En beperkingen moet je zien als kansen, dus wat kan iemand wel in plaats van wat iemand niet kan. Op die manier creëer je een sterk team met ieder zijn eigen kwaliteiten en vaardigheden. En dat levert in de praktijk meer werkplezier en productiviteit op.”



De kracht van samenwerking

De kracht van dit initiatief ligt in de samenwerking tussen diverse partijen. “Voorwaarde is dat de neuzen dezelfde kant op moeten staan en er moet urgentie zijn om concrete resultaten te boeken. Binnen het kernteam hebben we mensen met een enorme drive en een groot netwerk die het voortouw nemen,” vertelt Robert. Erik vult aan: “Door samen te werken met landelijke organisaties zoals het UWV, laten we ook zien dat dit geen regionaal initiatief is maar een landelijke beweging. Ons uiteindelijke doel? Dit project landelijk uitrollen en zoveel mogelijk werknemers en werkgevers matchen.”

Geïnteresseerde werkgevers kunnen zich melden bij Robert Veenstra, rveenstra@ltonoord.nl ■

Dichterbij dan je denkt

Het project “Dichterbij dan je denkt” wordt uitgevoerd door LTO Noord, Greenport Gelderland en Tree Centre Opheusden in samenwerking met Yuverta, Paddenstoelenpact, Fruit Tech Campus, Glastuinbouw Nederland, NFO en Werkzaam Rivierenland. Het wordt gefinancierd door RW-POA Rivierenland en het fonds Colland Arbeidsmarkt. Fonds Colland Arbeidsmarkt ondersteunt en financiert diverse projecten en activiteiten gericht op een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.



Unieke samenwerking stimuleert werkgelegenheid statushouders

Om de werkgelegenheid voor statushouders te vergroten, zijn de gemeente Tilburg, ZLTO (Zuidelijke Land- en Tuinbouworganisatie) en het Refugee Team een unieke samenwerking aangegaan. Het project 'nieuwe doelgroepen agrarische sector' biedt een veelbelovende kijk op het potentieel van statushouders binnen een sector die kampt met een tekort aan arbeidskrachten. VanColland Magazine sprak met Zoë Pronk van het Refugee Team, Jorrit Hermes van de gemeente Tilburg en Maaïke Mikkers van ZLTO over hun ervaringen met de pilot die inmiddels is afgerond.

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Refugee Team



↑ Jorrit Hermes
Gemeente Tilburg



↑ Zoë Pronk
Refugee Team

Samenwerking

De samenwerking van de pilot ontstond uit een oproep van het Refugee Team in 2022 op sociale media, waarin gezocht werd naar werkplekken in de land- en tuinbouw voor statushouders. Zoë: "Deze oproep trok de aandacht van ZLTO, die met ons heeft gekeken of dit initiatief kan bijdragen aan het verhogen van de instroom van potentiële werknemers in de agrarische sector."

Jorrit: "Een belangrijke taak van de gemeente is om statushouders aan werk te helpen. Wij hebben nauw contact met het Refugee Team en zagen een mooie kans om hiermee de integratie en werkgelegenheid van statushouders verder te stimuleren."

"Het Refugee Team heeft een inburgeringsprogramma. Daarin begeleiden we statushouders van huissleutel tot aan betaald werk en alles wat erbij komt kijken om op eigen benen te staan," legt Zoë uit. "Ook bieden wij verschillende workshops aan op het gebied van gezondheid, opvoeding en onderwijs, en begeleiden wij hen naar vrijwilligerswerk of een betaalde baan."

Ervaringen en uitdagingen

Zoë: "De pilot is in 2023 gestart. ZLTO heeft een aantal Brabantse boomkwekers gesproken. Drie reageerden direct enthousiast waar mee is kennisgemaakt. Bij één boomkweker was er een match."

Jorrit: "De ervaringen waren van beide kanten zeer positief. Logistiek bleek echter wel een uitdaging. Veel boomkwekerijen liggen in het buitengebied en zijn daardoor met Openbaar Vervoer lastig te bereiken. Ook het koude weer dat de meeste statushouders niet gewend zijn, zorgde voor een lichamelijke belasting. Dat zijn wel zaken waar we de volgende keer meer rekening mee moeten houden."

"Het is belangrijk dat bedrijven de waarde inzien van het bieden van kansen aan statushouders."

Zoë: En vergeet niet dat veel statushouders uit een land van oorlog komen. Het kost tijd om hier te 'landen'. Wat voor ons vanzelfsprekend is, is dat voor hen niet. Gelukkig bieden onze coaches goede ondersteuning en begeleiding om hen zo goed mogelijk te integreren."

Geleerde lessen

Het project heeft belangrijke lessen opgeleverd.

"Het plaatsen van individuen is lastig," erkent Jorrit. "Samenwerking met meerdere bedrijven en een grote groep potentiële werknemers is essentieel om echt stappen te maken."

Zoë voegt toe: "We moeten ook meer tijd nemen voor de kennismaking tussen werknemers en bedrijven, en het vinden van de juiste match. Evenals in de voorlichting aan bedrijven over de voordelen van inclusief werkgeverschap. Het managen van verwachtingen aan de voorkant hoort daar ook bij. Het kost tijd en energie voordat statushouders goed inzetbaar zijn."

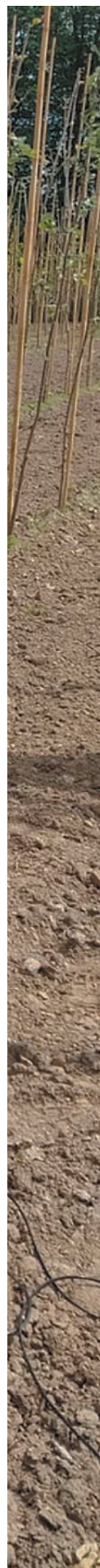
Win-win voor bedrijven en statushouders

"Het is belangrijk dat bedrijven de waarde inzien van het bieden van kansen aan statushouders," benadrukt Zoë. "Dit draagt niet alleen bij aan de integratie van deze groep, maar biedt ook voordelen voor bedrijven, zoals toegewijde en gemotiveerde werknemers."

Jorrit: "Door samen te werken en de mogelijkheden te verkennen, kunnen lokale bedrijven een belangrijke rol spelen in het creëren van een inclusieve en diverse arbeidsmarkt in de agrarische sector."

Toekomstperspectief

Zoë: "De uitkomsten van deze pilot bieden veel perspectief voor de toekomst. Het succes van dit initiatief is een springplank naar nieuwe mogelijkheden. We staan niet stil; momenteel richten we onze



blik op andere sectoren, zoals de hoveniers en dierhouderij en zoeken we samenwerking met andere gemeenten.”

Jorrit: “Uiteindelijk hopen we een positieve impact te hebben op de agrarische sector en de maatschappij als geheel. Door goed te blijven samenwerken met de betrokken partijen, kunnen we niet alleen de integratie van statushouders bevorderen, maar ook de personeels tekorten in de agrarisch sector aanpakken. Wij hopen hier een bijdrage aan te kunnen leveren.”



Maaïke Mikkers (ZLTO): Maatschappelijk verantwoordelijkheid staat voorop

Statushouders kunnen een waardevolle bijdrage leveren aan de samenleving. Het RefugeeTeam kijkt samen met gemeenten naar oplossingen en samenwerkingsverbanden. Met als uiteindelijke doel, het begeleiden van statushouders tot aan betaald werk. LTO onderschrijft dit doel en ziet tegelijkertijd ook kansen voor het creëren van arbeidsplaatsen voor zij-instromers in de agrarische en groene sectoren. Maaïke Mikkers (Beleidspecialist Sociaaleconomisch beleid & onderwijs): “Wij voelen ons in de eerste plaats maatschappelijk verantwoordelijk om deze doelgroep verder te helpen en niet aan de zij-lijn te laten staan. Daarom zijn wij de samenwerking aangegaan met het Refugee Team en de gemeente Tilburg. Als we daarmee ook nog mensen aan het werk kunnen helpen, is dat natuurlijk mooi meegenomen.”

Geleerde lessen

Belangrijke lessen zijn geleerd uit de pilot met boomkwekers. Maaïke: “De samenwerking met een

sociaal maatschappelijke organisatie zoals Refugee Team, de gemeente en een werkgeversorganisatie zoals ZLTO is cruciaal. Iedere organisatie heeft vanuit zijn eigen rol en expertise een belangrijke bijdrage. Maatwerk is een tweede belangrijke les. Je hebt bijvoorbeeld te maken met de locatie van het bedrijf en logistiek, de werkzaamheden en vaardigheden. Dat moet je heel goed organiseren en afstemmen op deze doelgroep. Daarbij is een goede voorlichting nodig over wat erbij komt kijken als je gaat werken in de land- en tuinbouw hier in Nederland. Een derde belangrijke les en voorwaarde is dat de geïnteresseerde bedrijven ook maatschappelijk betrokken moeten zijn en het belangrijk vinden om statushouders verder te helpen.”

Vervolgstappen

Maaïke: “We hebben de pilot in de boomkwekerij afgerond en goed geanalyseerd waar verbeterpunten liggen. In die sector gaan wij door met het zoeken naar een match tussen statushouders en bedrijven. Daarnaast schalen wij verder op in andere regio's en in andere sectoren. Wij zijn nu samen met LLTB en LTO Noord in Roermond en Maassluis bezig met soortgelijke initiatieven. Dat doen wij ook met bedrijven uit andere sectoren zoals Dierhouderij en Open Teelten. De financiering wordt mogelijk gemaakt vanuit het fonds Colland Arbeidsmarkt. Wij hopen natuurlijk dat zoveel mogelijk bedrijven willen meedoen.”

Geïnteresseerde bedrijven kunnen contact opnemen met:

Maaïke Mikkers (ZLTO) via maaïke.mikkers@zlto.nl
Robert Veenstra (LTO Noord) via rveenstra@ltonoord.nl
Nicole Alberts (LLTB) via nalberts@lltb.nl ■



De vakopleiding draagt bij aan de toekomst van paddenstoelenteelt

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: LTO Noord

In september 2023 ging de nieuwe vakopleiding Paddenstoelenteelt van start, gericht op zowel werkgevers als werknemers. We spraken met Robert Veenstra, projectleider Arbeid en Werkgeverschap bij LTO Noord, over de totstandkoming van deze opleiding en de ervaringen tot nu toe.

Van ondernemersbehoefte naar opleidingsinitiatief

“De afgelopen ruim 15 jaar is de paddenstoelenteelt niet meer opgenomen in het reguliere onderwijs. Dit komt voornamelijk door een afname van het aantal teeltbedrijven. Toch bleef het aantal geteelde kilo's relatief stabiel. In kantinebijeenkomsten met werkgevers in 2023, georganiseerd door de Vakgroep Paddenstoelenteelt, werd duidelijk dat ondernemers

behoefte hadden aan gedegen kennis over de paddenstoelenteelt. Samen met ondernemers en potentiële deelnemers werd deze behoefte geïdentificeerd en gebruikt om de opleiding vorm en inhoud te geven. De vakopleiding is bedoeld voor bedrijfsopvolgers, Nederlandse en Europese werknemers en zij-instromers.”



Praktisch leren, direct toepasbaar

“De opleiding bestaat uit drie modules, zowel vaktechnisch als niet-vaktechnisch. Module één, gestart in september met vijftien deelnemers, behandelt vaktechnische aspecten van de teelt. Er zijn al inschrijvingen voor de volgende modules één. De tweede module richt zich op ondernemerschap en werkgeverschap. En de derde, nog te ontwikkelen, is een losstaande module over composteren. De opleiding is praktijkgericht en direct toepasbaar in de praktijk. Doorgaans wordt de opleiding gehouden op locatie bij bedrijven zelf, aangevuld met e-learning.”

Delen van kennis en ervaring

“Deelnemers zijn enthousiast, omdat de opleiding goed te combineren is met werk en direct toepasbaar is in de praktijk. Ook het delen van ervaringen en het leren van elkaar wordt als waardevol ervaren.”

Internationale Interesse

“Op dit moment richt de opleiding zich op medewerkers binnen de paddenstoelenteeltsector. Mond-tot-mondreclame heeft tot nu toe goed gewerkt, en de rol van scholingsconsulenten is van groot belang. De volgende stap is om deelnemers buiten de sector aan te trekken, zoals zij-instromers en Europese deelnemers.”

Verder bouwen aan de toekomst

“Het is inspirerend om te zien dat jonge bedrijfsopvolgers enthousiast zijn om in de voetsporen van hun ouders te treden. Deelnemers aan vakopleiding bouwen zo verder toekomst van de paddenstoelenteelt in Nederland.”

Wil je meer weten over deze opleiding?

Neem dan contact op met Robert Veenstra via rveenstra@ltonoord.nl ■

De vakopleiding Paddenstoelenteelt is een initiatief van sociale partners CNV, FNV, en LTO Nederland en gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt. Werkgevers die aangesloten zijn bij dit fonds kunnen subsidie aanvragen voor de kosten van de opleiding. Fonds Colland Arbeidsmarkt ondersteunt diverse projecten en activiteiten gericht op een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.

BPL Pensioen 75 jaar!

Tekst: BPL Pensioen

Niet voor niets is onze slogan 'Samen werken voor later'

Al 75 jaar is BPL Pensioen hét pensioenfonds voor de agrarische en groene sector. Samen met werkgevers in de sectoren en werkgevers- en werknemersorganisaties zorgen we voor het pensioen van alle werknemers in deze sectoren. No-nonsense en zonder gekkigheid. Want onze deelnemers verwachten uiteraard 'gewoon' een goed pensioen. Dat is waar we al 75 jaar ons uiterste best voor doen.

Goed pensioen in een leefbare wereld, nu en in de toekomst

Een goed pensioen is niet alleen uit te drukken in euro's. Want we willen allemaal van een goed pensioen genieten in een leefbare wereld. Al lang voordat het thema 'duurzaamheid' belangrijk werd, waren wij er al volop mee bezig. Bijvoorbeeld met het verduurzamen van Nederlandse woningen. Al sinds we in 1949 zijn opgericht.

"Een goed pensioen is onze belangrijkste taak en daar zetten we ons al 75 jaar voor in."

75 jaar historie geeft vertrouwen voor de toekomst

De afgelopen 75 jaar is er veel gebeurd. Niet alleen voor ons als pensioenfonds. Ondanks bijvoorbeeld beurscrashes en politieke veranderingen kijken we met veel vertrouwen terug én vooruit. Lees op pagina 4 hoe wij ons voorbereiden op de toekomst. ■



Al 30 jaar samenwerken bij JvESCH

Tekst: BPL Pensioen | Foto: JvESCH



↑ Gerda van Hazendonk (links) en
Gerrie Bergman (rechts)

In Cromvoirt, een rustig dorpje in Noord-Brabant, bloeit al meer dan 30 jaar een bijzondere samenwerking tussen twee vrouwen bij familiebedrijf JvESCH. Dit bedrijf is sinds 1962 totaal-aanpakker van buitenruimten voor overheden, bedrijven en instellingen. Gerda van Hazendonk en Gerrie Bergman werken er al ruim 30 jaar samen op de administratie. Gerda en Gerrie delen niet alleen een werkruimte, maar ook een diepe band. Wat is het geheim van hun samenwerking?



Gerda van Hazendonk

Gerda van Hazendonk rondde in 1993 een studie bedrijfseconomie af aan de Universiteit van Tilburg. Al snel daarna begon ze als administratief medewerker bij JVESCH. Tegenwoordig is Gerda Hoofd Administratie en maakt ze deel uit van het managementteam van het bedrijf. Ze beheert niet alleen de volledige financiële administratie, maar zorgt ook voor een vlotte loonadministratie. En ze beheert de verzekeringsportefeuille van het bedrijf. Dat kan tegenwoordig gelukkig allemaal digitaal. "Wat een verschil met vroeger toen alles nog op papier ging en onze kasten vol met ordners stonden".

Gerrie Bergman

Gerrie Bergman is de dochter van de oprichter van het bedrijf. Al vanaf haar 13e maakte Gerrie samen met haar moeder de kantine en het kantoor schoon. Als 18-jarige begon ze als administratief medewerkster op kantoor en dit doet ze nu nog steeds. Ze speelt een belangrijke rol bij de verhuur, projectadministratie en nacalculatie van het volledige machinepark van JVESCH. Ze heeft veel ontwikkelingen meegemaakt. Eerst onder

leiding van haar vader, later onder leiding van haar broers Hans en Jos. En nu staan haar neef Ton en nicht Inge aan het roer, de derde generatie. "JVESCH begon klein, aan de keukentafel van mijn vader. Inmiddels zijn we een bedrijf met 5 vestigingen. Die vestigingen liggen allemaal in de buurt van onze projecten. Ons bedrijf is dus behoorlijk gegroeid in de loop der jaren. Tegelijkertijd zijn we ook vooruitstrevend. We krijgen energie van nieuwe ontwikkelingen."

Samen werken

"Wat Gerrie en ik gemeen hebben is dat we allebei uit een 'mannengezin' komen. We hadden allebei alleen maar broers. Dat schept toch een band. Wij kunnen het goed vinden samen. Hoe ik Gerrie zou omschrijven? Als zeer gemotiveerd en accuraat en een hele fijne collega."

Over Gerda zegt Gerrie: "Ze is integer, open en zeer attent. We kennen elkaar nu al zo lang... We zien elkaar ook wel eens buiten het werk, maar niet heel vaak. Onze relatie is toch vooral professioneel."

Gerda en Gerrie benadrukken allebei het belang van samenwerking binnen het hele administratieteam. Gerrie: "De sfeer is informeel en iedereen helpt elkaar. Iedereen springt bij wanneer dat nodig is." En Gerda vult aan: "Je kunt aan alles merken dat het een écht familiebedrijf is. Het is warm en huiselijk. Er is veel persoonlijke betrokkenheid en het gaat er eigenlijk altijd gemoedelijk aan toe. Er is veel zorg voor elkaar en ook veel aandacht voor persoonlijke ontwikkeling."

Wij blijven hier samen nog wel even doorwerken!" ■

Pensioenregeling BPL Pensioen gaat veranderen



Tekst: BPL Pensioen | Foto: Freepik

Er zijn nieuwe regels voor pensioen in Nederland. Die nieuwe regels hebben de vakbonden, de werkgeversorganisaties en de overheid samen gemaakt. Ook de pensioenregeling bij BPL Pensioen verandert. Werkgeversorganisaties en vakbonden (ook wel 'sociale partners') zijn daarover in gesprek. De samenwerking verloopt goed en een resultaat laat niet meer lang op zich wachten. Lees hier waar we nu staan.

Nieuwe regels voor pensioen in Nederland

Het kabinet, werkgeversorganisaties en vakbonden vonden dat de huidige regels voor pensioen niet meer van deze tijd zijn. De pensioenen konden al lang niet verhoogd worden. Ook niet toen het goed ging met de economie en we hoge beleggingsopbrengsten haalden. Sommige pensioenfondsen moesten zelfs de pensioenen verlagen. Bij BPL Pensioen was dit gelukkig niet zo. Daarom zijn er nieuwe regels gemaakt voor pensioen in Nederland. De wet die dit allemaal regelt, is op 1 juli 2023 ingegaan. Maar pensioenfondsen hebben nog 3,5 jaar de tijd om hun pensioenregeling te laten voldoen aan de wet. Vóór 2028 moeten alle pensioenen zijn omgezet naar een nieuwe pensioenregeling.

En daarom ook een nieuwe pensioenregeling bij BPL Pensioen

Ook de pensioenregeling bij BPL Pensioen verandert. Sociale partners zijn daarover in gesprek. Zij spreken af hoe de nieuwe pensioenregeling eruit gaat zien. BPL Pensioen voert de nieuwe regeling uit op het moment dat hij klaar is. De bestuurders van BPL Pensioen praten veel met de sociale partners. Het is immers in ieders belang dat de nieuwe pensioenregeling past bij alle deelnemers. En goed uitgevoerd kan worden. De samenwerking tussen de partijen verloopt prima.



Op het moment van schrijven van dit artikel zijn die gesprekken nog in volle gang. Wat we al wel weten over de uitgangspunten van het overleg:

- De nieuwe pensioenregeling komt kwalitatief in de buurt van de huidige regeling.
- Het inkomen na pensioneren blijft zoveel mogelijk stabiel.
- De nieuwe pensioenregeling blijft ook voor werkgevers een aantrekkelijke en betaalbare regeling.

Binnenkort meer bekend: webinar

Het resultaat van die gesprekken, de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling, schrijven de sociale partners op in een transitieplan. De planning is dat BPL Pensioen dat transitieplan in juli op de website kan plaatsen. Alle werkgevers krijgen van BPL Pensioen een brief (of een mail) als het zover is. De vrijwillig aangesloten werkgevers kunnen zelf beoordelen of de nieuwe regeling nog steeds passend (evenwichtig) is voor hun werknemers.

Zoals gezegd: uiterlijk 2028 moet de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen klaar zijn. In de planning gaat BPL Pensioen ervan uit dat vanaf 1 januari 2027 de nieuwe pensioenregeling geldt.

"Het inkomen na pensioneren blijft zoveel mogelijk stabiel."

Meld je aan voor ons webinar

Snel nadat het transitieplan op de website staat, organiseren we een webinar. We vertellen over de hoofdlijnen van de nieuwe regels. Wat dat voor werknemers betekent. En er is uitgebreid tijd om vragen te stellen.



Op het moment van schrijven van dit artikel is de datum nog niet bekend. Houdt onze website én je mailbox in de gaten. Aanmelden kan via bplpensioen.nl/webinars of via de QR code. ■



Winnaars Stigas Gezond en Vitaal werken Prijs aan het woord

Aandacht voor elkaar en zelf opleiden zorgt voor succes!

Tekst: Stigas | Foto's: La Luz Fotografie

Op 14 maart reikte Stigas - voor de 10e keer! - de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs uit. Uit vijf genomineerden werd Verheij Integrale groenzorg de gelukkige winnaar. De publieksprijs ging dit jaar naar Kwekerij Roobeek. Wat maakt deze bedrijven zo speciaal? Wat kunnen andere ondernemers van hen leren?



Nico Wolsheimer, KAM-coördinator bij Verheij Integrale groenzorg, over KAM-talks en de eigen Verheij Vakschool

“Persoonlijke aandacht zorgt dat het werkt.”

“Met een open blik het gesprek aangaan, dat is denk ik onze kracht: waar loop je tegenaan, welke kansen zie je om te verbeteren? We zijn een familiebedrijf; veel medewerkers werken hier al meer dan 10 jaar en

sommigen al sinds de start van het bedrijf, zo’n 39 jaar geleden. Je kent elkaar en hebt een vertrouwensband; die persoonlijke aandacht zorgt dat het werkt.”

Koffie

“We hebben een mooi format om verbeteringen op het gebied van gezond en veilig werken door te voeren. Geen arbocommissie, zoals bij veel bedrijven. Wij doen het anders: met KAM-talks op de projectlocaties (KAM staat voor kwaliteit, arbeid en milieu, red). Ik ga met een kan koffie naar de projectlocaties om met collega’s in gesprek te gaan over drie vooraf bepaalde onderwerpen. Elk kwartaal bezoek ik tien ploegen en elk kwartaal kiezen we weer drie andere onderwerpen. Zo heb ik aan het eind van het jaar iedereen gesproken, ook de mensen die anders niet in bijvoorbeeld een arbocommissie zitten of minder snel iets zeggen in een grotere groep. Op dit moment hebben we het over de actualisering van onze eigen veiligheidsgids, welke onderwerpen de medewerkers graag een toolbox zouden willen hebben en hand-arm trillingen.”

Korte lijnen

“We hebben een eigen Verheij Vakschool, een BBL-opleiding die we samen met onderwijsgroep Lentiz hebben opgezet. De opleiding is speciaal voor leerlingen die in dienst zijn van Verheij. Ze hebben een baangarantie en werken en leren in de praktijk. De kracht van deze opleiding zit hem in de korte lijnen tussen Lentiz, de leermeesters, de ouders en de leerlingen. De speciaal hiervoor aangestelde coördinator is in feite een jobcoach, die echt tijd heeft voor de leerlingen en hun persoonlijke omstandigheden.”

Eigen avondschoon

“Vanaf september vorig jaar hebben we in samenwerking met Terra Trainingen ook een avondschoon voor zij-instromers. Deze medewerkers van Verheij hebben een bewuste overstap gemaakt naar het groen. Ze zijn enthousiast en willen graag meer leren om ook verder te kunnen ontwikkelen. Iedere maandag begint de les om 16.00 uur. Om 18.00 uur hebben ze pauze en wordt er gezamenlijk met elkaar gegeten. Ook hierdoor ontstaat er een samenhorigheidsgedvoel.”

"Je hebt geduld nodig om het maximale uit je mensen te halen. En dat betaalt zich dubbel en dwars uit!"

Frank Deriet, Kwekerij Roobeek over Roobeek Academy



“Onze aanpak kost tijd, maar levert ontzettend veel op”

“Mensen dragen ons een wam hart toe. Dat merkten we weer eens toen we zoveel stemmen kregen voor de Stigas publieksprijs. Ik denk dat het komt door de bijzondere mix van sociaal en commercieel in ons bedrijf. Commerciële druk is er altijd. Tegelijkertijd heb je geduld nodig om het maximale uit je mensen te halen. Dat geduld hebben wij. En dat betaalt zich dubbel en dwars uit!”

Betrokkenheid

“We zijn onder andere door Stigas genomineerd vanwege onze academy. Aanvankelijk is die opgezet voor onze Poolse en Roemeense medewerkers. Die gingen in eerste instantie vanaf dag één aan het werk, maar dat bleek geen goed idee. We besloten toen een film te maken, waarin we in hun eigen taal in beeld brachten wat wij doen en wat hun rol is in dat proces. Onze coniferen komen overal in de wereld terecht. Eén plant minder in een pakket kan in München, Parijs

of Londen kan een hoop gedoe opleveren. Als je medewerkers dat eenmaal weten, vergroot dat de betrokkenheid enorm. Daar kwamen we met deze film, waarin we ook aandacht besteedden aan huisregels en veiligheidsmaatregelen, achter.”

Ontspannen

“Gaandeweg hebben we deze voorlichting uitgebouwd tot de Roobeek Academy zoals hij nu is. Iedereen die bij ons komt werken, gaat ernaartoe. Je oefent er verschillende werkzaamheden en komt er al doende achter waar je het meest geschikt voor bent. Wat kan je aan qua motoriek, zittend of staand? Stap twee is dat we gaan kijken waar in het bedrijf je dan het beste past. We passen het werk dus niet aan de medewerkers aan! Deze aanpak kost tijd, maar levert ontzettend veel op: mensen ontwikkelen zelfvertrouwen; na een paar dagen zie je ze echt ontspannen. Bovendien: na de academy maak je in de praktijk veel minder fouten.” ■



Verheij Integrale Groenzorg

Verheij Integrale Groenzorg is een familiebedrijf dat vanuit Sliedrecht door heel Nederland groen creëert en onderhoudt voor overheid, zorg, onderwijs, (nuts)bedrijven en vastgoed.



Kwekerij Roobeek

Kwekerij Roobeek is een sociaal werkvoorzieningsbedrijf, gespecialiseerd in het kweken van coniferen. Een groot deel van de werknemers van Roobeek heeft een verstandelijke of lichamelijke beperking heeft, of op een andere manier een afstand tot de arbeidsmarkt.



Stigas Gezond en Vitaal werken Prijs

Elk jaar reikt Stigas de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs uit aan bedrijven die serieus werk maken van gezond, veilig en vitaal werken. Aan het eind van elk kalenderjaar nomineren we hiervoor vijf bedrijven. Met de jaren is deze prijs een begrip geworden in agrarisch en groen Nederland en bedrijven ervaren het als een eer om genomineerd te worden. Erkenning, inspiratie en de winst van werken aan duurzame inzetbaarheid zichtbaar maken, daar gaat het ons om.

Een deskundige en onafhankelijke jury bepaalt welk bedrijf de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs verdient.



Lees hier het volledige juryrapport:

<https://stigasprijs.nl/jury-rapport-2023/>

Infokaarten in 5 talen

Tekst: Stigas | Foto's: Stigas

Veilig en gezond werken is voor iedereen belangrijk. Als je werkt met internationale (flex)krachten komen daar nog een aantal uitdagingen bij. Daarom ontwikkelde Stigas samen met sociale partners een E-book, vol informatie en tips om veilig werken voor internationale (flex)medewerkers te bevorderen. Sinds kort zijn er in aanvulling op het E-book handige infokaarten gemaakt.

Tanja de Jong, binnen Stigas verantwoordelijk voor de doorontwikkeling van het E-book: "We hebben vanuit het E-book het thema geven van instructies opgepakt. Dit heeft erin geresulteerd dat we voor een achttal thema's praktische infokaarten hebben ontwikkeld die bijdragen aan veilig en gezond werken."

Deze infokaarten, gericht op medewerkers, ondersteunen de mondelinge instructies en informatie uit de arbocatalogus. Ze zijn voorzien van symbolen en zijn ook beschikbaar in het Engels, Pools, Bulgaars en Roemeens.





Er zijn infokaarten over de volgende onderwerpen:

- Veilig en gezond werken met de bosmaaier
- Heftruck: veilig en gezond werken voor de bestuurder
- Heftruck: veilig en gezond werken voor omstanders
- Veilig en gezond werken in de omgeving van teken
- Veilig en gezond werken met de buisrailwagen
- Veilig en gezond werken bij warm weer
- Veilig en gezond werken langs de weg
- Veilig en gezond werken aan de (lopende) band of tafel

De Jong: “We zijn benieuwd naar de praktijkervaring met de infokaarten. Naast dat ze kunnen dienen als aanvulling op de mondelinge instructie of als opfrisser, kun je ze ook in de werkomgeving ophangen om de veiligheid beter te waarborgen.” ■



Benieuwd naar de infokaarten?

Je downloadt ze via de QR-code of via deze link:
<https://www.stigas.nl/artikel/infokaarten-veilig-en-gezond-werken-ook-voor-anderstaligen/>



Heb je het E-book nog niet?

Je downloadt het via de QR code of via deze link:
www.stigas.nl/publicaties/e-book-8-stappen-veilig-en-gezond-werken-met-internationale-medewerkers/

Kort Nieuws

Samenwerken met HR professionals in de glastuinbouw

Houd jij je bezig met HR in de glastuinbouw? Een mooie en uitdagende functie. Wat zou het mooi zijn om je kennis met anderen te kunnen delen en inspiratie op te doen van anderen voor je eigen werk. Dat kan met de HR-netwerken Glastuinbouw van Kasgroei en Glastuinbouw Nederland.

Sluit je aan bij het netwerk bij jou in de regio. ■



Webinar: AOW in zicht

Op donderdag 23 mei organiseerde BPL Pensioen een webinar 'AOW in zicht' voor iedereen die meer wil weten of wat hij of zij moet regelen vlak voor pensioen. Het webinar kan worden teruggekeken op www.bplpensioen.nl/webinars ■

Transitieplan nieuwe regels voor pensioen in juli online

BPL Pensioen verwacht in juli het transitieplan van sociale partners te ontvangen en plaatst het dan direct op de website www.bplpensioen.nl. In het transitieplan staan de hoofdlijnen van de nieuwe pensioenregeling. Alle werkgevers krijgen een mail zodra het plan online staat. ■

Onderzoek: Wat vinden pluimveehouders van de jaarlijkse griep prik

De GGD wil weten hoe pluimveehouders en hun werknemers denken over een jaarlijkse griep prik. De overheid gaat deze griep prik elk jaar gratis aanbieden aan mensen die werken met pluimvee. Dit vanwege het risico op het mengen van het griepvirus en het vogelgriepvirus.

Ben jij pluimveehouder of werkzaam op een pluimveebedrijf en heb je dagelijks contact met pluimvee? En ben je 18 jaar of ouder? Doe dan mee met een interview voor het onderzoek van de GGD "Hoe denken pluimveehouders over de griep prik door het risico op vogelgriep". Het interview duurt hooguit 1 uur. Als je meedoet ontvang je een cadeaubon van €20!



Meer informatie en aanmelden?

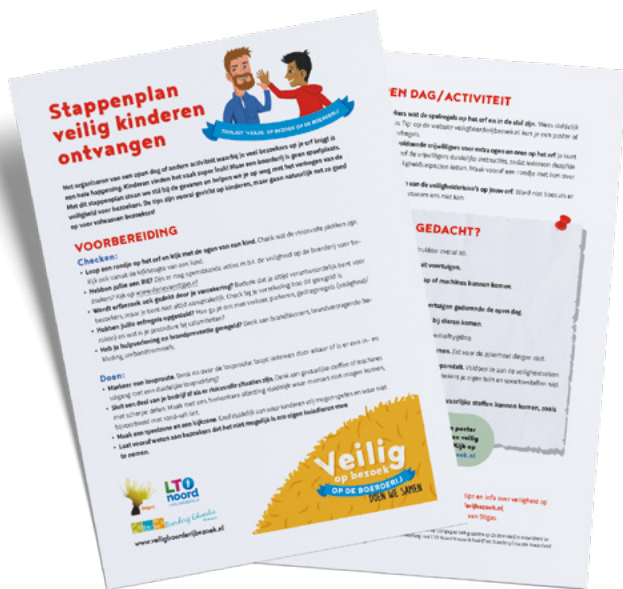
Scan de QR-code

Kennisstuk exoskeletten

Werkgevers en werknemers zien in exoskeletten een mogelijke oplossing om overbelasting bij mensen met fysiek zware beroepen te voorkomen. Stigas heeft hierover een kennisstuk gepubliceerd, waarin onder andere de effectiviteit, aandachtspunten en risico's aan de orde komen. ■



Organiseer je een open dag op je bedrijf? Zo ontvang je veilig bezoek!



Het organiseren van een open dag of andere activiteit waarbij je veel bezoekers op je erf krijgt is een hele happening. Kinderen vinden het vaak superleuk! Maar een boerderij is geen speelplaats. Stigas heeft daarom een stappenplan ontwikkeld. Het helpt je stil te staan bij de gevaren en helpt je op weg met het verhogen van de veiligheid voor bezoekers. De tips zijn vooral gericht op kinderen, maar gaan natuurlijk net zo goed op voor volwassen bezoekers! Het materiaal is ontwikkeld in samenwerking met LTO Noord Vrouw & Bedrijf en Boerderij Educatie Nederland. ■



Nieuwe onderwerpen in de arbocatalogus hoveniers en groenvoorziening

De Arbocatalogus hoveniers en groenvoorziening is uitgebreid met drie nieuwe onderwerpen: elektro- en installatietechniek in de tuin, de handcirkelzaag en de zaagtafel. "Voor de sector is het goed dat deze onderwerpen, waar veel ondernemers mee te maken hebben, zijn opgenomen in de Arbocatalogus. Dit praktische handboek is voor iedereen toegankelijk en draagt bij aan een veilige en gezonde sector", vertelt preventieadviseur Paul de Vries van Stigas. ■





In de Spotlight...

Medisch adviseur Marilous Chaillet

“Lichamelijke klachten staan in onze sector nog altijd op één”

Tekst: Stigas | Foto: Math Creemers

In 1990 begon ze als jonge bedrijfsarts in agrarische en groene sector. Nu is ze al 7 jaar medisch adviseur bij Stigas. Met welke klachten kampen mensen? Een gesprek met Marilous Chaillet.

Wat doe je als medisch adviseur?

“Ik ben er voor alle medische vragen van werkgevers en werknemers. Mensen bellen bijvoorbeeld om te vragen wat hun zwangere werkneemster wel en niet mag doen. Daarnaast vertegenwoordig ik de sector in overleggen over gezondheidskwesties. Zo zit ik in de Landelijke Groene Lyme Werkgroep en was ik pas nog bij de Gezondheidsraad om van gedachten te wisselen over vaccinatie tegen het TBE-virus, dat door teken wordt overgedragen en hersenvliesontsteking kan veroorzaken.”

De sector heeft een enorme ontwikkeling doormaakt als het gaat om mechanisatie. Wat betekent dat voor de mensen die er werken?

“Lichamelijke klachten staan nog altijd op één. Denk aan rug- en schouderklachten, en aan versleten knieën en heupen. Voor veel werk heb je nog steeds je lichaam nodig. De truc is dat je daar zo goed mogelijk mee omgaat: door je knieën zakken als je tilt, karren liever duwen dan trekken en niet boven je macht werken. En vergeet niet: werk dat lichter is geworden, kan ook risico's met zich meebrengen. Bij het stoksteken in orchideeën bijvoorbeeld maak je steeds dezelfde beweging en daar kun je RSI-achtige klachten van krijgen. Afwisseling van werkzaamheden is dan van belang.”

De filosofie van Stigas is: winst boeken door verzuim en preventie aan elkaar te koppelen. Hoe werkt dat in de praktijk?

“Daar heb wel ik een mooi voorbeeld van. Op het spreekuur kregen we een medewerker van een pluimveehouderij. Hij had al drie keer een longontsteking



gehad. Aan het stof in de schuur kon het niet liggen; hij droeg elke dag een masker. Toen heb ik een preventieadviseur gevraagd om een werkplekonderzoek te doen en wat bleek: aan het eind van de dag klopte hij het filter van het masker uit, zodat hij het de volgende dag opnieuw kon gebruiken. Om je goed tegen stof te beschermen moet je echter elke dag een goed werkend masker opzetten. Verzuimbegeleiding zonder oog voor preventie is in feite dweilen met de kraan open.”

Jij pleit voor meer aandacht in de huisartsenopleiding voor de rol van de bedrijfsarts. Waarom?

“Ook als je nog niet ziek bent, kun je naar je bedrijfsarts om de situatie op je werk en de invloed daarvan op je gezondheid te bespreken. Ik pleit ervoor dat huisartsen hun patiënten daarop wijzen. Een goed gesprek met de bedrijfsarts en de adviezen die je dan krijgt, kunnen uitval voorkomen.”

Je gaat bijna met pensioen. Wat is jouw gouden tip om zo lang mogelijk gezond door te werken?

“Investeer in een goede band met je collega's en je personeel; je hebt elkaar nodig en het maakt het werk leuk. En blijf in beweging. Maak een wandeling, fiets naar je werk of loop met je hond. Je hoeft wat mij betreft echt niet naar de sportschool!” ■