

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
*Arbeidsmarkt van
de Toekomst*

Robotisering in de glastuinbouw

Interview met Jacqueline Kroon
(Glastuinbouw Nederland)

TRI Groei in Groen:

Aandacht voor mens achter
medewerker steeds belangrijker

Vertrouwenspersoon Iris Voorbergen over een veilig werkklimaat

Een nieuwe pensioenregeling: Wat is de status?

04
2024



Jacco Vooijs

Voorzitter sub-regio Westland, Oostland, Aalsmeer en Noord-Holland Noord, Glastuinbouw Nederland en lid bestuur Colland Arbeidsmarkt

Column

Opleiden werknemers van de toekomst

Er is vandaag de dag veel werk. Zoveel zelfs, dat vrijwel alle sectoren en bedrijven op zoek zijn naar mensen. Waar je vroeger een gelikte cv nodig had zonder schrijffouten en met veel ervaring op je twintigste, volstaat nu de vraag: ben je gemotiveerd of niet?

Laatst sprak ik met een net afgestudeerde hbo'er die onze ledenadministratie gaat bijhouden. Ondanks haar beperkte ervaring zag ik meteen dat zij de juiste persoon is voor deze klus. Ze stelt goede vragen, is leergierig en stapt vol vertrouwen in een project waarin ze nog veel moet leren. Ik twijfel geen seconde aan haar en onze samenwerking. Ik kijk er enorm naar uit hoe zij het gaat oppakken.

Maar wat doe je als werkgever als er structureel te weinig werknemers zijn om het werk te doen? Hoewel dat nu nog niet het geval is, moeten we er rekening mee houden dat er op een gegeven moment weinig of geen personeel beschikbaar is. Omdat ik geen pessimist ben maar een positief ingesteld mens, vertrouw ik erop dat wij hierop een antwoord gaan vinden.

Voor de glastuinbouw geloof ik in datagedreven teelt: volledig gerobotiseerd en aangestuurd door computers. Het klinkt eenvoudig, maar ik besef dat het een lange weg is naar autonome teelt. Het is onvermijdelijk dat de overheid volop inzet op robotisering om de maakindustrie in Nederland toekomstbestendig te houden. Daarnaast moeten ondernemers zelf hun mensen intern opleiden, want er zijn simpelweg niet genoeg opgeleide krachten, en we hebben iedereen hard nodig op de arbeidsmarkt.

In dat interne opleiden ligt de sleutel tot ons succes. De veranderingen gaan de komende jaren zo snel dat onderwijsinstellingen (vmbo, mbo en hbo) dit tempo niet kunnen bijhouden zonder nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Die samenwerking is essentieel voor het theoretisch kader en de lange termijn. Langs deze weg wil ik werkgevers dan ook oproepen om veel meer samen te werken met opleiders. Samen maken wij ons sterk voor de werknemers van de toekomst. ■

04 UZ Vegetables bouwt aan leercultuur



07 Robotisering in de glastuinbouw



Verder in dit nummer

- 10** TRI Groei in Groen helpt jongeren en zij-instromers aan baan in groene sector
- 13** Voorkom en verminder uitval: de verzuimtrends voor 2025 onder de loep.
- 20** Reflecties van de slotbijeenkomst #VitaleHoveniers
- 21** Een nieuwe pensioenregeling. Wat is de status?
- 23** Hoe krijgen én houden we mensen?
- 25** Praat mee met BPL Pensioen
- 26** Kort Nieuws
- 24** In de spotlight - Math Creemers

16 Met groeikrachtsessies inzet op duurzame inzetbaarheid en werkplezier



18 Een veilig werkklimaat in de agrarische sector



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 (Szasz)
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

UZ Vegetables bouwt aan leercultuur:

investeren in ontwikkeling voor een toekomstbestendig bedrijf

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: UZ Vegetables

Bij vollegrondsgroenteteeltbedrijf UZ Vegetables draait alles om de ontwikkeling van personeel. VanColland sprak met mede- eigenaar Niels Zuurbier die gelooft dat dit de sleutel is tot meer zelfstandigheid en werkplezier binnen het bedrijf. In 1997 begon UZ Vegetables met slechts twee vaste medewerkers en een teelt van ijsbergsla en koolsoorten. Tegenwoordig beslaat het bedrijf 260 hectare en werken er 75-100 mensen. Maar met die groei kwamen uitdagingen, vooral rond werkdruk en bedrijfsvoering. Niels: "In 2014 liep de werkdruk hoog op, met weken van 80 uur. De balans tussen werk en privé kwam onder druk te staan."

De kracht van ontwikkeling

Niels realiseerde zich dat investeren in personeel dé manier was om werkdruk te verminderen. In samenwerking met scholingsconsulent Hans Schilders van Talentoogst begon hij zijn werknemers te stimuleren om zich te ontwikkelen. Hans adviseert over opleidingsmogelijkheden, subsidies en hoe werknemers beter kunnen functioneren. "Hans denkt altijd goed mee over de beste leeropties voor mijn personeel. We kijken bijvoorbeeld welke trainingen het beste aansluiten op wensen en behoeften. En het doel is simpel: door te investeren in kennis en vaardigheden kunnen medewerkers zelfstandiger werken, wat leidt tot hogere kwaliteit, beter functioneren en meer binding."

De uitdaging van een diverse werkvloer

Bij UZ Vegetables werken mensen met verschillende culturele achtergronden, wat uitdagingen met zich meebrengt, zoals taalbarrières. Niels: "We hebben te maken met werknemers die uit andere culturen komen, waar het idee van persoonlijke groei binnen een bedrijf niet altijd gebruikelijk is. Voor sommige werknemers is een baan hier vooral een manier om geld te verdienen."

Toch blijft Niels nieuwe mogelijkheden zien. "Jongeren zijn leergierig, dat stimuleert anderen ook." UZ Vegetables werkt samen met opleidingsinstituten en biedt trainingen aan, variërend van taalvaardigheid tot technische kennis, zoals het werken met machines. Om de communicatie te verbeteren, maakt het bedrijf ook gebruik van vertaalapps en visuele hulpmiddelen.

Het belang van betrokkenheid

Niels benadrukt dat het belangrijk is om werknemers te betrekken bij beslissingen die hen aangaan. "We hebben een platte organisatie, en dat betekent dat iedereen mee kan denken over hoe we dingen beter kunnen doen."

Deze betrokkenheid zorgt voor meer tevredenheid onder de werknemers en draagt bij aan betere bedrijfsresultaten. "Als mensen het gevoel hebben dat hun mening ertoe doet, zijn ze meer gemotiveerd om hun best te doen. En dat zie je terug in de kwaliteit van het werk."

Bovendien neemt Niels zijn werknemers mee naar bijeenkomsten en open dagen. "Ook dat zie ik als ontwikkeling. Ze krijgen nieuwe inzichten die ze kunnen toepassen binnen het bedrijf." Minstens een keer per jaar bespreekt Niels met zijn personeel hun leerbehoeften tijdens functioneringsgesprekken. "Het is een langzaam proces, maar elke stap vooruit is winst."



uz vegetables

“Door te investeren in kennis en vaardigheden kunnen medewerkers zelfstandiger werken, wat leidt tot hogere kwaliteit, beter functioneren en meer binding.”



Leren als fundament voor de toekomst

Niels ziet duidelijk het effect van zijn investeringen. “In het begin was er weerstand tegen trainingen. Mensen vonden het moeilijk om uit hun comfortzone te stappen. Maar nu zie ik dat ze zelfstandiger zijn geworden en durven beslissingen te nemen.” De investering in zijn personeel leidt niet alleen tot minder ziekteverzuim en verloop, maar ook tot efficiënter werken. “Als mijn werknemers tevreden zijn, werkt dat door in het hele bedrijf.” Niels benadrukt dat dit niet alleen voordelen oplevert voor het bedrijf, maar ook voor de werknemers zelf. “Ze groeien als professionals en als mensen. Ze krijgen meer zelfvertrouwen en dat heeft een positief effect op hun werkplezier.”

Zelfstandigheid en samenwerken

Zelfstandigheid is een van de belangrijkste vaardigheden die Niels wil dat zijn werknemers ontwikkelen. “Hoe zelfstandiger ze werken, hoe meer ruimte er voor mij als ondernemer is om bezig te zijn met de ontwikkeling van ons bedrijf.” Daarnaast stimuleert hij samenwerking en communicatie binnen het bedrijf. Niels moedigt dialoog tussen verschillende afdelingen aan, zodat werknemers van elkaar kunnen leren. “Die kruisbestuiving zorgt ervoor dat het bedrijf soepel blijft draaien, zelfs als wij er niet zijn. We hebben allemaal hetzelfde doel: het bedrijf laten groeien en succesvol zijn. Dat betekent dat we samen moeten werken en van elkaar moeten leren.”

Technologie en de toekomst

Hoewel technologie steeds belangrijker wordt in de agrarische sector, verwacht Niels niet dat automatisering menselijke arbeid volledig zal vervangen. “De oogst blijft handwerk, maar waar we tijd en geld

kunnen besparen door automatisering, doen we dat. Technologie kan ons helpen om efficiënter te werken, maar het kan de menselijke factor niet volledig vervangen.” De grootste onzekerheid voor de toekomst ziet Niels in het overheidsbeleid. “Er is geen duidelijke visie over voedselproductie voor de komende 30 jaar. Dat creëert veel onzekerheid voor ondernemers. De natuur kun je niet dwingen, en zonder duidelijke beleidsvisie wordt het moeilijk om duurzaam te plannen.”



talentoogst trainingsprogramma

Talentoogst: investeren in groei

Ondernemers die, net als Niels, willen investeren in de ontwikkeling van hun personeel, kunnen bij Talentoogst terecht voor trainingen. In samenwerking met opleiders biedt Talentoogst korte cursussen aan die inspelen op de uitdagingen in de agrarische sector, zoals klimaatverandering en technologische innovaties. Met deze opleidingen kunnen werkgevers en werknemers, vaak met subsidie, hun kennis vergroten en zich voorbereiden op de toekomst.

Meer weten?

Bekijk het trainingsprogramma op [Talentoogst.nl](https://talentoogst.nl) en ontdek welke cursus bij jou past!

Scan de QR-code hiernaast voor meer informatie over het trainingsprogramma van Talentoogst.



Colland Arbeidsmarkt

De trainingen van Talentoogst worden mede mogelijk gemaakt door het fonds Colland Arbeidsmarkt. Dit is het opleidings- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen. Het fonds draagt bij aan thema's zoals duurzame inzetbaarheid, imago & instroom en veiligheid & gezondheid. Vanuit Colland Arbeidsmarkt wordt een veelheid aan projecten en activiteiten gefinancierd gericht op het stimuleren van een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.



Robotisering in de glastuinbouw

Het antwoord op stijgende loonkosten en arbeidstekorten

De glastuinbouw staat voor een belangrijke transformatie. Robotisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie (AI) bieden niet alleen oplossingen voor arbeidstekorten, maar veranderen ook de manier waarop we werken.

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Glastuinbouw Nederland

In dit interview met Jacqueline Kroon, beleids-specialist Arbeid bij Glastuinbouw Nederland, bespreken we de recent verschenen visie op arbeid van de brancheorganisatie. Deze visie schetst hoe de toekomst eruitziet voor de productie van groenten, fruit, bloemen en planten onder glas in een grotendeels autonoom proces.

De impact van robotisering

Glastuinbouw Nederland heeft onlangs een nieuwe visie op arbeid gepresenteerd. Daarin staat dat tegen 2050 handmatige arbeid in de kassen vrijwel overbodig zal zijn. "We zijn op een punt gekomen waar de technologische vooruitgang ons in staat stelt om onze processen te automatiseren. Dit biedt niet alleen efficiëntie, maar stelt ons ook in staat om de druk op de arbeidsmarkt te verlichten," zegt Jacqueline.

Een recent onderzoek van Greenports Nederland en LTO Nederland richtte zich op de kernvraag: "Hoe kunnen we, gezien de huidige situatie, stappen zetten

om verdere robotisering en automatisering in de glastuinbouw te versnellen?" De resultaten zijn duidelijk: de arbeidstekorten in de sector zijn opgelopen en zullen naar verwachting aanhouden. De stijgende loonkosten hebben een directe impact op de bedrijfsresultaten, wat de noodzaak onderstreept om robotisering snel uit te rollen. Jacqueline voegt hieraan toe: "De resultaten van het onderzoek zijn helder: we moeten versnellen om toekomstbestendig te blijven."

Nieuwe rollen en vaardigheden voor werknemers

"Deze transformatie vereist dat we de rol van medewerkers herzien. Terwijl machines de repetitieve en zware taken overnemen, kunnen medewerkers zich richten op slimmer werk. Het is cruciaal dat we investeren in de ontwikkeling van kennis en vaardigheden van onze medewerkers. De toekomst vraagt om een nieuwe generatie werknemers die goed is in het programmeren, aansturen en trainen van technologie," benadrukt Jacqueline. "Opleidingen en trainingen zijn hierbij essentieel".

“Alleen door samen te werken kunnen we nieuwe technologieën toegankelijk maken voor iedereen.”

Acties voor autonoom telen

Het onderzoek heeft belangrijke stappen gedefinieerd om robotisering en automatisering in de glastuinbouw te versnellen. En het heeft geleid tot de ontwikkeling van een investeringstool die telers helpt de terugverdientijd van robotisering in te schatten.

Telers moeten ook zelf aan de slag. Jacqueline onderstreept: “Als ondernemers achteroverleunen, sluit de technologie mogelijk niet aan bij hun behoeften.

Investeren in robotontwikkeling en samenwerking met stakeholders, zoals techbedrijven en universiteiten, is cruciaal. Alleen door samen te werken kunnen we nieuwe technologieën toegankelijk maken voor iedereen.”

Bovendien zijn gezamenlijke investeringen nodig. Jacqueline: “Dat moeten we sámen organiseren, in plaats van dat één stakeholder het leergeld betaalt.” Ook overheidssteun met stimuleringsregelingen is essentieel, waarbij participatie van primaire bedrijven een vereiste is om innovatie te bevorderen.

Verbetering van veiligheid en gezondheid

Robotisering biedt kansen om de arbeidsomstandigheden te verbeteren. Door de mechanisatie van repetitieve taken kan de fysieke belasting van medewerkers verminderen. “We willen een werkomgeving creëren waarin medewerkers veilig en gezond kunnen werken. Robotisering kan helpen om de zware



taken te verlichten en het werk aantrekkelijker te maken,” aldus Jacqueline. Dit maakt de sector interessanter voor nieuw talent en draagt bij aan een veilige en gezonde werkomgeving.

“We stimuleren een actieve leercultuur en helpen bij het identificeren van benodigde kennis en vaardigheden.”

Vaardigheden voor de toekomst

De veranderingen in de glastuinbouw vereisen nieuwe vaardigheden van ondernemers en medewerkers. Digitalisering, circulair ondernemen en de energietransitie brengen nieuwe functie-eisen met zich mee.

Kasgroei is een organisatie die hierbij een belangrijke rol speelt door met ondernemers en HR-professionals in gesprek te gaan over de impact van deze ontwikkelingen. “Samen met Kasgroei stimuleren we een actieve leercultuur en helpen bedrijven bij het identificeren van benodigde kennis en vaardigheden,” zegt Jacqueline. Kasgroei ontwikkelt ook samen met opleiders passend aanbod voor een leven lang ontwikkelen. Bovendien wordt een centraal online platform gecreëerd dat leermiddelen toegankelijker maakt. “Door kennis te delen, zorgen we ervoor dat medewerkers klaar zijn voor de toekomst,” concludeert Jacqueline. Hiermee richt de glastuinbouw zich niet alleen op huidige uitdagingen, maar ook op de duurzame groei van haar medewerkers.

Klimaatneutraal met robotisering en AI

Robotisering en AI zijn cruciaal in de transitie naar een klimaatneutrale en circulaire glastuinbouw. Jacqueline merkt op: “Met behulp van robots kunnen we het energie- en waterverbruik verlagen, wat zowel goed is voor het milieu en klimaat als voor de operationele kosten. Met de inzet van technologie kunnen we niet

alleen onze productiviteit verhogen, maar ook onze impact op het milieu verminderen. Bovendien kan AI groeiomstandigheden optimaliseren door real-time data te analyseren, wat leidt tot betere opbrengsten en kwaliteit.”

De rol van Colland Arbeidsmarkt

Colland Arbeidsmarkt speelt een essentiële rol in de transitie naar autonoom telen. Het fonds financiert activiteiten die gericht zijn op het vergroten van vakkennis en vaardigheden van werknemers in de agrarische en groene sectoren. “Het is belangrijk dat we als sector samenwerken om de juiste vaardigheden te ontwikkelen en te waarborgen dat ons personeel toekomstbestendig is,” zegt Jacqueline. “Onze gezamenlijke inzet is van cruciaal belang voor het waarborgen van een toekomstbestendige sector.”

Leren van elkaars innovaties

De glastuinbouw staat niet op zichzelf; andere sectoren hebben ook veel te bieden. Door kennis uit te wisselen over innovaties en ‘best practices’ te delen, kunnen we elkaar versterken. “Leren van elkaar binnen de hele agrarische en groene sector (en daarbuiten) is essentieel. Samenwerking met andere sectoren en organisaties is nodig om te innoveren en te groeien,” concludeert Jacqueline.

Conclusie

De beschikbaarheid van arbeid staat onder druk. Ook is arbeid duurder geworden. Snelle uitrol van technologische innovatie is noodzakelijk. Arbeid blijft nodig. Niet per definitie minder arbeid, maar wel andere arbeid. De gevraagde competenties gaan veranderen. Doordat we op den duur vrijwel autonoom kunnen telen, besparen we arbeid, maken we werk leuk en aantrekkelijk, en creëren we functies met goede vooruitzichten en ontwikkelingsmogelijkheden. Deze veranderingen bieden kansen voor efficiëntie, duurzaamheid en de ontwikkeling van nieuwe vaardigheden en banen. Samenwerking tussen ondernemers, onderwijsinstellingen en het fonds Colland Arbeidsmarkt is cruciaal om een toekomstbestendige sector te creëren waarin medewerkers zich kunnen ontwikkelen en kunnen floreren. “Als we deze kansen omarmen, kunnen we voldoen aan de uitdagingen van vandaag, morgen en overmorgen.” sluit Jacqueline af. ■



TRI Groei in Groen helpt jongeren en zij-instromers aan baan in groene sector

“Aandacht voor mens achter medewerker steeds belangrijker”

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas) | Foto: TRI Groei in Groen

Studenten van een groene opleiding ondersteunen en hen op die manier een mooie toekomst bieden in de groene sector. Dat is een notendop wat TRI Groei in Groen doet voor bedrijven die zijn aangesloten bij de stichting. Hoewel het steeds lastiger wordt om voldoende mensen te vinden, ziet TRI ook kansen. Vooral in de groeiende aandacht voor groen en duurzaamheid. “Om die kansen te verzilveren, moeten bedrijven vertellen wat ze doen en hun trots uitdragen. Ook aandacht voor de mens achter de medewerker wordt belangrijker.”

Personeel is van grote waarde voor groenbedrijven. Dat beseffen hoveniers, groenvoorzieners, boomverzorgers en gemeenten al heel lang. Daarom richtten zij ruim 30 jaar geleden een eigen stichting op, om medewerkers te werven en op te leiden. Vandaag de dag zijn 350 bedrijven in de groene sector aangesloten bij Stichting TRI Groei in Groen. “Het gaat om erkende leerbedrijven, waar mbo-studenten van een BBL-opleiding tot hovenier, groenvoorziener of boomverzorgers hun praktijken kunnen maken. Zij gaan 1 dag per week naar school en werken 4 dagen bij een bedrijf. Maar bedrijven bieden ook ruimte aan stagelopers van een BOL-opleiding, die meer tijd op school zitten”, legt Jeroen van Woerden van TRI uit.



Jeroen van Woerden, TRI ↑

De stichting helpt de bedrijven bij het vinden van deze studenten. “We staan namens de TRI-bedrijven op banenmarkten, zijn aanwezig op open dagen, enzovoorts. Zo proberen we vmbo-leerlingen enthousiast te maken voor een groene opleiding. En we richten ons ook op zij-instromers; mensen die vanuit een andere baan of vooropleiding willen overstappen naar de groene sector.”

Begeleiding

TRI ondersteunt en begeleidt de studenten op heel veel manieren tijdens hun opleiding. Jeroen vertelt: “Wanneer we als TRI een student hebben kunnen werven, zoeken we een geschikt leerbedrijf en zorgen we dat alle “randzaken” goed geregeld zijn. Denk aan het contract, het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen en het aanwijzen van een contactpersoon op de werkvloer. Dit doen we ook voor studenten die de TRI-bedrijven zelf vinden. Iedere leerling krijgt een coördinator vanuit TRI, met wie hij of zij regelmatig gesprekken voert. De coördinatoren weten precies hoe het gaat met de studie van de student. Zij kunnen vroeg ingrijpen wanneer er iets niet goed gaat. Zo

zorgen we dat studenten enthousiast blijven en genoeg uitdaging houden. Ook houden we contact met de scholen, zodat we kunnen volgen of daar alles goed gaat.”

Om studenten extra uit te dagen, is er iedere winter een cursusweek. “Hier kunnen ze extra en meer specialistische kennis opdoen. De ‘officiële’ cursussen worden gegeven door erkende scholen en opleidingsinstituten. TRI-bedrijven geven vaak de cursussen die meer de diepte in gaan.”

Het doel van TRI is dat studenten zich prettig voelen en na hun studie een goede plek vinden in de sector. Vaak blijven ze bij het leerbedrijf waar ze tijdens hun opleiding hebben gewerkt. “De ‘match’ die we maken, bepaalt het werkplezier en helpt de student om een mooie carrière op te bouwen in de sector. Hierdoor blijven ze langer in de sector.”

‘Groen’ is populair

TRI begeleidt op dit moment 195 BBL-studenten. Een groot deel daarvan bestaat uit zij-instromers. “In coronatijd stapten veel mensen vanuit een andere baan of met een andere vooropleiding over naar de groene sector. Onder andere omdat het werk in deze sector wel gewoon kon doorgaan. Na corona bleef het aantal zij-instromers hoog. Vooral omdat ‘groen’ populair is in deze tijd. En veel mensen vinden natuur belangrijk en willen graag meehelpen om ons land groener te maken. Ook kiezen ze voor het groen omdat ze graag buiten willen werken.”

Daarbij trekt de aanpak van de stichting volgens Jeroen extra studenten aan. “Ze komen af op de voordelen die we bieden. Naast de begeleiding en de extra cursussen krijgen studenten bijvoorbeeld een laptop bij de start van hun opleiding, ontvangen ze vergoedingen voor schoolkosten en het halen van rijbewijzen. Ook kan een studenten zonder problemen en financiële

“Veel mensen vinden natuur belangrijk en willen graag meehelpen om ons land groener te maken. Ook kiezen ze voor het groen omdat ze graag buiten willen werken.”



verplichtingen stoppen met het leerwerktraject.” Deze voordelen maken de bedrijven die zijn aangesloten bij TRI ook aantrekkelijker als werkgever. “Hierdoor vinden deze zelf ook meer studenten. En omdat TRI een stichting is, weten studenten en bedrijven zeker dat al onze activiteiten zijn bedoeld om de sector te versterken. Een stichting hoeft geen winst te maken.”

Meer vraag dan aanbod

Toch is het aanbod aan personeel nog altijd kleiner dan de vraag van bedrijven in de groene sector, geeft Jeroen aan. “Ieder jaar krijgen gemiddeld 90 studenten hun diploma. Dat blijft redelijk gelijk. Maar we moeten wel steeds harder werken om dit aantal te halen. 10 tot 20 jaar geleden waren er altijd voldoende medewerkers te vinden, vooral uit de groep ‘boerenjongens’. Maar die groep is kleiner geworden, daarbij willen jongeren nu vaak doorleren. Om die redenen moet de sector méér en andere mensen enthousiast zien te maken voor een baan in het groen.”

Veel psychisch verzuim

Dit laatste kunnen de TRI-bedrijven niet alleen, benadrukt Jeroen. Het is belangrijk dat ook andere hoveniers en groenbedrijven laten zien hoe mooi het werken in de sector is. “Zoals gezegd liggen er kansen in de populariteit van groen. Daarom moeten we als sector laten zien wat we doen, ons verhaal overbrengen. Dus ben je hovenier, deel dan een mooi project of iets waar je trots op bent via sociale media. Zo kunnen we samen nieuwe mensen enthousiast maken voor het vak; daar ben ik van overtuigd. Wanneer we hier met zijn allen energie in stoppen, zorgen we samen voor een mooie toekomst voor onze sector.”

Maar meer dingen zijn belangrijk. Jeroen geeft aan dat werkgevers ook meer aandacht moeten besteden aan de mensen achter hun medewerkers. “We zien dat in de groene sector - net als in veel andere sectoren - een

groot deel van het verzuim het gevolg is van psychische klachten. Om dit verzuim te voorkomen of te verminderen, is het belangrijk dat een werkgever regelmatig in gesprek gaat met zijn of haar mensen. Zodat de werkgever weet wat er speelt en eventueel kan helpen. Dat lijkt eenvoudig, maar voor een kleine hovenier met 2 of 3 personeelsleden komt dit nog bovenop al het andere werk. Ook zijn ondernemers in het groen niet altijd pratens. Toch is aandacht voor de mensen van groot belang voor de toekomst van de sector. Dit moet de standaard worden bij onze bedrijven, om te voorkomen dat medewerkers uitvallen en vertrekken.”

Andere wensen en eisen

Medewerkers van nu hebben volgens Jeroen ook andere wensen en eisen dan vroeger. Zo willen veel mensen niet meer fulltime werken. Daarnaast is een goede balans tussen werk en privé belangrijker. “De groene sector kan hier steeds beter mee omgaan, maar er ligt ook een uitdaging voor sommige bedrijven. Wanneer je een schutting moet zetten om 7 uur ’s ochtends is het niet handig als je enige medewerker later komt omdat hij eerst de kinderen naar school moet brengen. Werkgevers moeten creatief zijn om hun personeel tevreden te houden. En ook hierbij begint het bij in gesprek gaan. Dat is een must om ook in de toekomst voldoende medewerkers te houden.”

“Het is prettig samenwerken met Sazas”

De verzuimverzekeringen van alle BBL-studenten zijn ondergebracht bij Sazas. Naar volle tevredenheid, geeft Marieke van den Heuvel van TRI aan. “Sazas communiceert helder, reageert snel en is makkelijk bereikbaar. Ook gaan ze flexibel om met vagen en denken ze met je mee. Daarbij is het systeem voor het doorgeven van verzuimmeldingen duidelijk en overzichtelijk. Kortom: het is heel prettig samenwerken!”

Vergrijzing en mantelzorg belangrijke oorzaken van verzuim

Voorkom en verminder uitval: de verzuimtrends voor 2025 onder de loep



Een zieke medewerker kost je als werkgever gemiddeld € 405,- per dag. Daarom - en omdat ziek zijn natuurlijk heel vervelend is voor je medewerker - wil je verzuim zoveel mogelijk voorkomen. Dan is het goed om inzicht te hebben in de belangrijkste verzuimtrends. Sazas verzamelde deze ontwikkelingen voor 2025. Zodat je weet wat er speelt en hierop kunt inspelen.

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas)

Wanneer een medewerker ziek is, moet je als werkgever niet alleen het loon doorbetalen. Je hebt ook andere kosten. Bijvoorbeeld kosten voor de arbodienstverlening, interne verzuimbegeleiding, omzetverlies en kosten voor vervanging.

In 2023 daalde het ziekteverzuim in ons land, voor het eerst in jaren. Maar dat betekent niet dat aandacht voor verzuim minder belangrijk is. "De daling is pas 1 jaar te zien en geldt niet in alle sectoren." In sommige sectoren, zoals de agrarische sector, steeg het verzuim juist. Ook stijgt het langdurig verzuim.

De volgende verzuimtrends ziet Sazas voor 2025: toenemend langdurig verzuim, psychisch verzuim, vergrijzing

en mantelzorg. De verzuimspecialist verwacht dat deze trends volgend jaar doorzetten. Door te weten welke verzuimtrends er zijn, kun je hierop inspelen en verzuim zoveel mogelijk proberen te voorkomen en verminderen. In een whitepaper zet Sazas alle verzuimtrends op een rij.

De verzuimtrends voor 2025

In dit artikel lichten we twee belangrijke ontwikkelingen toe, die in 2025 invloed zullen hebben op het verzuim: vergrijzing en mantelzorg. Ook geven we aan wat je als werkgever kunt doen om uitval hierdoor te verminderen.



Trend: Vergrijzing

Het aantal 55-plussers op de arbeidsmarkt groeit en zal de komende jaren verder stijgen. De AOW-leeftijd ligt nu nog op 67 jaar, maar in 2029 wordt de AOW-leeftijd verhoogd naar 67 jaar en 3 maanden. Nederlanders worden gemiddeld namelijk steeds ouder. Hierdoor zijn er steeds minder werkenden die de stijgende pensioenuitkeringen en de hogere zorgkosten van de oudere inwoners kunnen betalen.

Medewerkers van 55 jaar en ouder melden zich - in tegenstelling tot wat vaak wordt gedacht - niet vaker ziek dan gemiddeld. Maar wanneer ze ziek zijn, dan knappen ze minder snel op. In 2023 bleven medewerkers tussen de 55 en 64 jaar gemiddeld 11,65 dagen thuis door ziekte. Gemiddeld (over medewerkers van alle leeftijden) kwam het verzuim uit op 8,22 dagen (NEA 2023, TNO en CBS).

Wat kun je doen?

Oudere medewerkers zijn van grote waarde voor je bedrijf: ze hebben veel kennis en ervaring en zijn vaak trouw aan hun werkgever. Om deze medewerkers zo goed mogelijk te kunnen inzetten, moet je ervoor zorgen dat de werkbelasting aansluit bij wat de medewerker aankan. Zorg er bijvoorbeeld voor dat de werkdruk niet te hoog is en dat de lichamelijke belasting niet te zwaar is.

Andere belangrijke tips om oudere medewerkers optimaal te kunnen inzetten zijn:

- Misschien wil je medewerker gebruikmaken van de Seniorenregeling. Deze regeling maakt het mogelijk dat zij minder uren werken, maar wel een groot deel van hun salaris behouden en volledig pensioen opbouwen. Met de seniorenregeling, die in verschillende cao's staat, verminder je de werkdruk voor oudere medewerkers en help je verzuim te voorkomen.
- Kijk welke hulpmiddelen ervoor kunnen zorgen dat het werk minder zwaar is.
- Afwisseling van taken kan het werk minder zwaar maken voor deze groep, net zoals meer samenwerken met jongere collega's bij zware taken.
- Door omscholing kun je oudere medewerkers de kans geven om ander werk of een andere functie binnen je bedrijf uit te voeren.

Trend: mantelzorg

1 op de 4 werkenden in ons land geeft mantelzorg (Jaarpublicatie Werk&Mantelzorg 2023-2024). Dit betekent dat zij voor langere of onbepaalde tijd zorgen voor iemand die ziek of gehandicapt is of hulp nodig heeft.

Mantelzorger zijn is lichamelijk en psychisch zwaar. Zeker wanneer iemand naast het geven van mantelzorg ook nog werkt. Door die combinatie wordt iemand zwaarder belast en is de kans op overbelasting groter. De kans op lichamelijke klachten of psychische klachten, zoals een burn-out, stijgt daardoor.

Het RIVM verwacht dat er, door de vergrijzing, steeds meer vraag naar mantelzorgers zal komen. Tussen 2020 en 2040 wordt een stijging van 70% verwacht. Daar staat tegenover dat de groep mensen die mantelzorg kan bieden kleiner wordt. Hierdoor zal de druk per mantelzorger groter worden. Het RIVM gaat ervan uit dat de extra mantelzorg die nodig is voor een groot deel bij de werkende Nederlanders zal komen te liggen.

“Mantelzorger zijn is lichamelijk en psychisch zwaar. Zeker wanneer iemand naast het geven van mantelzorg ook nog werkt.”

Wat kun je doen?

Je kunt als werkgever een heleboel doen om verzuim door mantelzorg te voorkomen of te verminderen.

Enkele belangrijke tips:

- Praat over de mantelzorg die wordt geboden, heb aandacht en begrip en zorg dat je weet wat er speelt bij uw medewerker thuis. Je kunt dan ook samen met je medewerker bespreken hoe werk en zorgtaken het beste te combineren zijn. Bijvoorbeeld door flexibele werktijden te bieden en de mogelijkheid om (voor een deel) thuis te werken. Dit kan een win-win-situatie opleveren; voor de medewerker en voor jou als werkgever. Als je je medewerker de ruimte geeft om zijn of haar werk te combineren met mantelzorgtaken, zorgt dit voor meer betrokkenheid, loyaliteit, tevredenheid en productiviteit (Werk en Mantelzorg).
- Laat medewerkers gebruikmaken van speciale verlofregelingen, zodat ziekmelden niet nodig is. Zo is er bijvoorbeeld calamiteitenverlof, om noodsituaties op te vangen. Iedere medewerker heeft daar recht op. Ook kan een medewerker kortdurend zorgverlof opnemen, dat voor een deel wordt betaald. Heeft de medewerker langer of vaker tijd nodig voor het bieden van mantelzorg, dan is er het onbetaalde langdurig zorgverlof. Ook kunnen medewerkers misschien gebruikmaken van de Wet flexibel werken, waarbij zij tijdelijk minder uren gaan werken. De inzet van dit soort bijzonder verlof helpt om verzuim te voorkomen.

Meer weten?

Wil je meer weten over de verzuimtrends voor 2025 en hoe je verzuim door deze ontwikkelingen kunt voorkomen en verminderen? Lees dan het whitepaper 'Verzuimtrends voor 2025'. Hierin vind je ook informatie over hoe de persoonlijke situatie van medewerkers invloed kan hebben op het ziekteverzuim. Ook lees je hoe belangrijk preventie is en wat je als werkgever kunt doen.



Hoe SlijkermanKalanchoë met groeikrachtsessies inzet op duurzame inzetbaarheid en werkplezier

Bij SlijkermanKalanchoë waren er dit jaar groeikrachtsessies en kregen alle medewerkers een persoonlijke vitaliteitsscan aangeboden. Wat hield dat precies in? En waarom koos het bedrijf hiervoor? We vroegen het aan Marloes Beerepoot, hr- manager.

Tekst: Stigas | Foto's: Laluz fotografie

“Personeelsbehoud is voor ons belangrijk. Hoe kom je erachter wat mensen motiveert om te blijven? Daar heb ik regelmatig gesprekken over met onze Stigas-adviseur Iris Voorbergen. Hoe zorg je ervoor dat je medewerkers op de goede plek zitten en dat ze gehoord worden als dat niet zo is? Ik ben vaak in gesprek met medewerkers en sluit ook aan bij functioneringsgesprekken, maar vroeg me af wat er nog meer mogelijk was.”

Medewerkerstevredenheid

“We kwamen erop uit dat het een goed idee zou zijn om een groeikrachtsessie te organiseren, gecombineerd met de vitaliteitsscan. De uitkomsten daarvan geven je namelijk handvatten om de medewerkersstevredenheid te verhogen. Het is een 0-metingen en van daaruit kun je blijven bouwen.”

“In een groeikrachtsessie haalt de Stigasadviseur, in ons geval dus Iris Voorbergen, op waar medewerkers tegenaan lopen als het gaat om duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Waar krijgen ze energie van en wat is minder prettig? Hoe ervaren ze bijvoorbeeld de hulpmiddelen die ze hebben om hun werk op een

veilige en gezonde manier te kunnen doen? Of de manier waarop ze worden aangestuurd? Spreken ze elkaar aan als dat nodig is? Wat maakt dat ze wel of geen zin hebben naar het werk te gaan?”

Veiligheid en ruimte

“Het leuke van zo’n sessie is dat de eigenaar er niet bij is en ik als hr-manager ook niet. Zo ontstaat veiligheid en ruimte om met je collega’s te delen wat je denkt, vindt en voelt. In de rapportage die je als bedrijf na afloop krijgt, zijn de resultaten geanonimiseerd. Het is spannend: je hoopt dat je op de goede weg bent. Uiteindelijk zijn er twee sessies geweest met elk zestien medewerkers. In elke sessie zat een dwarsdoorsnede van de organisatie. We hebben ze persoonlijk, via e-mail en via ons intranet aangekondigd, met uitleg over het ‘waarom’ en geïnteresseerden konden zichzelf inschrijven.”

“Wat er in de rapportage stond? Veel positieve punten: men is positief over het werk an sich, de open cultuur, de leiding die alles voor de mensen overheeft en de ontwikkelbereidheid. Mensen voelen zich bij ons gekend en gewaardeerd. Daarnaast waren er een aantal



aandachtspunten. Die zijn samengepakt tot twee thema's: fysieke belasting en leefstijl, en onderhoud en machineveiligheid."

Fysiek werk

"Veel werk bij ons is al geautomatiseerd, maar er is ook nog steeds fysiek werk. Hoe zorgen we ervoor dat dat geen onnodige klachten oplevert? Doen we voldoende aan taakrotatie, is er behoefte aan meer autonomie van medewerkers, en spreken we elkaar aan als we twijfelen of een situatie wel veilig is? Daar gaan we dus in werkgroepjes over in gesprek: aan welke oplossingen is behoefte, waar kunnen we iets mee? Niet dat we dit soort gesprekken nog niet voerden, maar nu pakken we het bedrijfsbreed aan. We willen niet van bovenaf iets opleggen, maar oplossingen die draagvlak hebben in het bedrijf. De eerlijkheid gebiedt te zeggen dat we niet meteen aan de slag zijn gegaan. Toen de rapportage er lag begon de piek in ons bedrijf en daarna kwam de vakantieperiode. Vanaf oktober, toen het weer wat rustiger werd en iedereen terug was, zijn we ermee aan de slag gegaan."

Cadeautje

"Ik ben heel blij dat we het gedaan hebben. Het is een mooie tool en wat mij betreft doen we het over anderhalf jaar weer, zodat je opnieuw kunt meten en vergelijken. Hoe staan we er nu voor? De vitaliteitscan erbij was een cadeautje aan de individuele medewerkers: hoe vitaal ben jij en waar moet je op letten?"

Stigasadviseur Iris over de kracht van een groeikrachtsessie:

"Je stimuleert de dialoog tussen medewerkers op een speelse manier. Zo breng je gericht in kaart wat je als werkgever nog meer kan doen om werkplezier te vergroten en de vitaliteit te bevorderen. Medewerkers geven aan dat ze het prettig vinden om op deze manier met elkaar in gesprek te gaan. Ook al heb je het op het werk goed en gezellig met elkaar, en wissel je al van alles uit, tijdens zo'n sessie ga je echt een niveau dieper."

Een veilig werkklimaat in de agrarische sector:

Vertrouwenspersoon Iris Voorbergen over haar rol en aanpak

Tekst: Stigas | Foto's: Parlor

Ze is vertrouwenspersoon voor de agrarische en groene sector. Hoe gaat ze te werk? Met wat voor 'kwesties' komen medewerkers naar haar toe? En wat kun je als werkgever doen voor een veilig werkklimaat? Vijf vragen aan Iris Voorbergen. "Ik sta per definitie aan de kant van de melder."



Stel, je hebt het prima naar je zin op je werk, maar krijgt op een dag te maken met iemand die ongewenst gedrag vertoont. Wat is dan de beste route om te bewandelen? En wanneer ga je naar een vertrouwenspersoon?

"In de ideale situatie spreek je die collega er eerst zelf op aan. Dat moet je durven en het hangt ook een beetje af van hoe ernstig het is. Soms is het voldoende om na een vervelende opmerking te zeggen: dit voelt niet lekker, ik heb liever dat je dit niet meer zegt. In zo'n geval is er sprake van een incident dat je samen

oplost. Lukt dat niet, en is het vervelende gedrag structureel, dan is er sprake van grensoverschrijdend gedrag; er wordt bijvoorbeeld aanhoudend gepest, geroddeld, gekleineerd of er worden seksueel getinte appjes verstuurd. Dan is het verstandig de situatie met je leidinggevende of iemand van de afdeling hr te bespreken. Als die het niet goed oppakken, je hebt er geen vertrouwen in of je twijfelt over wat je moet doen, dan kun je terecht bij de vertrouwenspersoon."

Wat doe jij vervolgens?

"Ik neem samen met de persoon die naar mij toekomt de situatie door en vraag wat hij of zij wil bereiken. Vervolgens bespreken we de mogelijkheden én de voor- en nadelen daarvan. Een formele klacht indienen bijvoorbeeld, is een zwaar traject, dat een negatief effect kan hebben op de arbeidsverhouding; de meeste mensen zien dat niet zitten en geven er de voorkeur aan om het in de informele sfeer af te handelen. Dat betekent vaak: het gesprek aangaan met de werkgever. Ik kan de medewerker bij de voorbereiding ondersteunen of bij het gesprek zelf aanwezig zijn. Mocht het nodig zijn, dan kan ik ook ondersteunen bij het indienen van een officiële klacht of ik verwijs door naar een andere partij, zoals een mediator."

"Het is goed om te weten dat de vertrouwenspersoon er is om de melder te adviseren. Ik ben er dus niet om de klacht te behandelen, onderzoek te doen en hoor en wederhoor toe te passen. Ik zeg altijd: ik ben partijdig, ik sta aan de kant van de melder. Ik verleen bijstand, de melder onderneemt actie en houdt de

regie. Een medewerkster die regelmatig seksueel getinte appjes kreeg, wilde bijvoorbeeld in gesprek met degene die de appjes stuurde en de leidinggevende. Vanuit mijn rol als vertrouwenspersoon bereid ik dat gesprek dan met haar voor. Wat ook kan, is dat ik bij het gesprek aanwezig ben om haar te ondersteunen.”

Zijn er ook vervelende situaties waarin jij als vertrouwenspersoon geen rol hebt?

“Ja. Bij conflicten op de werkvloer bijvoorbeeld. Of als mensen het gevoel hebben oneerlijk te zijn behandeld. Bijvoorbeeld als ze gepasseerd zijn voor een functie. In dat soort gevallen verwijs ik door naar iemand van de vakbond of een arbeidsjurist.”

Grensoverschrijdend gedrag kan heel eenduidig zijn, maar soms is het wat subtieler. Kun je nog een paar voorbeelden geven van situaties waarmee mensen naar een vertrouwenspersoon kunnen?

“Eigenlijk in alle situaties waarin sprake is van een sociaal onveilig werkklimaat. Bijvoorbeeld als er veel geroddeld wordt, pesten geen geintje meer is, maar herhaaldelijk gebeurt en het slachtoffer altijd dezelfde medewerker is. Het komt ook voor dat een persoon altijd de wind van voren krijgt van zijn leidinggevende; dan is er sprake van kleineren. Of iemand schiet tijdens vergaderingen vaak ontzettend uit zijn slof; dat maakt dat mensen gestrest raken en zich niet meer uit durven te spreken. Overigens kan dit soort gedrag ook door derden vertoond worden en dan heet het publieks-agressie. Hoveniers en medewerkers uit de GGI-sector hebben daar steeds vaker mee te maken.”

Hoe voorkom je als werkgever dat het zo mis gaat op de werkvloer dat er een vertrouwenspersoon aan te pas moet komen?

“Door aandacht te besteden aan omgangsvormen en gedragsregels. Ga met elkaar het gesprek aan over de vraag: hoe gaan we hier met elkaar om, wat vinden we normaal, wat is ongepast, en wat spreken we daarover met elkaar af? Zo’n gesprek resulteert idealiter in zo concreet mogelijke gedragsregels. Bijvoorbeeld over hoe je iemand ergens op aanspreekt. Daarnaast is het verstandig om in de risico-inventarisatie en -evaluatie de risico’s op het ontstaan van ongewenst gedrag in kaart te brengen. Moeten douchen en omkleeden op het werk in de dierhouderij vergroot bijvoorbeeld de kans dat er iets gebeurt, en alleen werken ook. Neem dus maatregelen om die risico’s te beheersen. Tenslotte is het belangrijk dat je als werkgever de vertrouwenspersoon goed introduceert. Dus hang die poster op. Dat kan in de kantine, maar op het toilet is misschien

nog wel veel slimmer; dan kan iemand in alle rust zonder dat iemand het ziet het telefoonnummer noteren. En herinner je mensen er regelmatig aan, bijvoorbeeld tijdens het werkoverleg, en blijf het gesprek over omgangsvormen en wat wel en niet acceptabel is voeren.”

Een vertrouwenspersoon – waarom?

Je medewerkers kunnen op het werk te maken krijgen met agressie en geweld, seksuele intimidatie, pesten en discriminatie. Volgens de Arbowet ben je als werkgever verplicht ze hiertegen te beschermen. Hiervoor moet je een actief beleid te voeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan hier een onderdeel van zijn.

Een intern aangewezen vertrouwenspersoon zoals iemand van HR, heeft door een dubbele pet soms conflicterende belangen. Daarom is daarnaast een externe vertrouwenspersoon belangrijk. Dit kun je via Stigas regelen. In de cao’s voor de Glastuinbouw, Dierhouderij, Open teelten, Groen, Grond en Infrastructuur en Hoveniers en Groenvoorziening is bovendien afgesproken dat Stigas voor deze sectoren de functie van vertrouwenspersoon vervult. Daarnaast vervult Stigas de functie van vertrouwenspersoon voor de sector Handel groeit.

Voorkom grensoverschrijdend gedrag: ondersteuning door Stigas

- Stigas kan het gesprek over gedrag in het bedrijf faciliteren, bijvoorbeeld aan de hand van stellingen. We besteden dan ook aandacht aan het omstandereffect: als collega’s ongewenst gedrag zien en weten op welke manier ze er iets van kunnen zeggen werkt dat preventief.
- Ook kunnen we leidinggevend trainen in het herkennen van en omgaan met ongewenst gedrag.
- Mocht er iets in de bedrijfscultuur zijn, wat steeds opnieuw voor problemen zorgt, adviseren we een onderzoek naar de mate en aard van het ongewenste gedrag.
- Voor medewerkers die te maken hebben met publieksagressie organiseren we trainingen.

Samen op weg naar duurzame inzetbaarheid

Reflecties van de slotbijeenkomst #VitaleHoveniers

Tekst: Stigas | Foto's: Math Creemers

Medio september was op kantoor van Stigas de slotbijeenkomst van de pilotbedrijven van het programma #VitaleHoveniers. In dit project werkten dertien bedrijven gedurende meer dan een jaar aan eigenaarschap en eigen regie op duurzame inzetbaarheid. Tijdens de middag bespraken ze wat de reis hen heeft opgeleverd en wat wel en niet gewerkt heeft.

Onderzoek

Bureau D&B Gedragsverandering presenteerde de resultaten van het begeleidend onderzoek. De uitkomst: met het willen werken aan vitaliteit en duurzame inzetbaarheid zit het binnen deze bedrijven wel snor. Maar... tussen 'kunnen, willen en doen', daar zit nog wel een kloof. Wil je een stap verder komen, dan moet je je dus richten op het overbruggen van die kloof!

Waardevolle inzichten daarbij zijn:

- 1 vraag je medewerkers om hun inbreng, draag geen oplossingen aan. Medewerkers hebben, wanneer je ze de ruimte geeft, vaak zelf de beste ideeën. En daaraan gehoor geven motiveert!

Psychologische veiligheid is cruciaal:

- 2 creëer een werkplek waarin collega's zich durven uitspreken en waar je fouten mag maken, zonder bang te zijn voor negatieve gevolgen. Voel je weerstand? Bij jezelf, bij je medewerkers? Geen paniek, dat hoort erbij. Verandering schuurt nu eenmaal.

Heb geduld en hou vol:

- 3 veranderen kost immers tijd.

DE PRAKTIJK BIJ ELEMENTEN GROEP B.V.

Werken aan een open cultuur

Een van de deelnemende bedrijven was ELEMENTEN groep B.V., de groepsmaatschappij van BOOM element, TUIN element en GROEN element. Inge Gijsbers, mede-eigenaar, vertelt: “#VitaleHoveniers kwam voor ons op een goed moment: we liepen tegen het plafond van onze ontwikkeling aan, we wilden een stap zetten, maar wisten niet goed hoe. Zo hadden we het idee dat we een open cultuur hadden, maar dat bleek in de praktijk echt niet altijd zo te zijn. Medewerkers vonden het bijvoorbeeld lastig om uit te spreken dat ze schade hadden gemaakt. Dan stond zo'n kapotte machine er, maar niemand wist er iets van.”

Samen

“We zijn gaan werken aan de drie pijlers: communicatie, werkprocessen en vertrouwen en daarnaast gingen de directeuren/eigenaren met een persoonlijke coach aan de slag. Het was een intensief en soms ook emotioneel proces, maar ik ben heel blij en trots dat we mee hebben gedaan. We hebben samen op de drie lagen van het bedrijf een ontwikkeling door-gemaakt: de directie, de medewerkers van kantoor en de buitenmedewerkers. Die ontwikkeling is overigens nog steeds gaande, want zo iets vraagt tijd, geduld en aandacht over een langere periode.”





Een nieuwe pensioenregeling Wat is de status?

Volgens planning stapt BPL Pensioen op 1 januari 2027 over op de nieuwe pensioenregeling. Dat lijkt nog ver weg, maar BPL Pensioen is al druk bezig.

Tekst: BPL Pensioen

Een nieuwe pensioenregeling voor BPL Pensioen

Er is door vakbonden, werkgevers en overheid lang gewerkt aan nieuwe regels voor pensioen in Nederland. Die nieuwe regels zijn vastgelegd in de Wet toekomst pensioenen (Wtp). Deze wet is op 1 juni 2023 officieel ingegaan. Het gevolg is dat alle pensioenfondsen in Nederland hun pensioenregelingen moeten aanpassen, zodat ze aan de nieuwe regels voldoen. Volgens planning gaat de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen in op 1 januari 2027.

Goed om te weten voor werkgevers

Veel blijft hetzelfde, maar er veranderen ook een paar zaken. Dat lees je verderop. Voor werkgevers springen er een paar veranderingen uit. Het is goed om hier even aandacht aan te besteden.

- Er zijn afspraken gemaakt over de basispensioenregeling. Die staan in het transitieplan. Heb je een aanvullend pensioenproduct bij BPL Pensioen? Bijvoorbeeld een excedentregeling of een aanvullende regeling tijdelijk partnerpensioen? Dan krijg je hier begin volgend jaar van BPL Pensioen meer informatie over.
- Je blijft je gegevens op dezelfde manier bij BPL Pensioen aanleveren: via de UPA (Uniforme pensioenaangifte).
- In 2025 gaat BPL Pensioen over op e-Herkenning. Ook daarover krijg je in 2025 meer informatie.
- In aanloop naar de overstap op 1 januari 2027 krijg je mogelijk steeds meer vragen van je werknemers. BPL Pensioen wil je daarbij helpen. Maar de vraag is: hoe kunnen we dat het beste doen? Heb je

suggesties? “Heb je suggesties of ideeën bij welke informatie jou zou helpen om de vragen van je werknemers te beantwoorden? Dan horen wij dat graag! Stuur een mail naar communicatie@bplpensioen.nl.”

“Voor werknemers is de boodschap tot nu toe betrekkelijk eenvoudig. En dat blijft ook nog wel even zo.”

Goed om te weten voor werknemers

Voor werknemers is de boodschap tot nu toe betrekkelijk eenvoudig. En dat blijft ook nog wel even zo. Tot de overstap verandert er namelijk nog helemaal niets. Eind 2026 krijgen je werknemers van BPL Pensioen een (digitale) brief waarin bedragen staan van de hoogte van het pensioen vóór en ná de overstap. Zodat je werknemers inzicht krijgen in wat de overstap voor hen betekent. Staat een werknemer aan de vooravond van zijn of haar pensioen? Laat hem of haar dan contact opnemen met BPL Pensioen. Samen met een consultant kijkt de werknemer dan naar de persoonlijke situatie en de keuzes die daarbij passen.

Wat blijft hetzelfde, wat verandert er?

Zoals gezegd: werkgevers- en werknemersorganisaties (sociale partners) in de agrarische en groene sectoren hebben afspraken gemaakt voor die nieuwe pensioenregeling. Alle keuzes, overwegingen en berekeningen die de basis vormen voor de nieuwe pensioenregeling, staan in het transitieplan.

Wat blijft hetzelfde

De sterke punten van de huidige regeling blijven behouden:

- Deelnemers blijven samen met hun werkgever pensioen bij ons opbouwen.
- Deelnemers blijven pensioen ontvangen zolang ze leven.
- De AOW blijft bestaan. Dus naast pensioen krijgen deelnemers ook AOW van de overheid.
- Overlijdt een deelnemer? Dan krijgt diens partner vaak een pensioen. Ook als de deelnemer overlijdt, voordat hij of zij met pensioen is.
- Ook blijven deelnemers meestal pensioen opbouwen als ze arbeidsongeschikt raken.

Wat verandert

De belangrijkste verandering is de manier waarop een deelnemer pensioen gaat opbouwen bij BPL Pensioen:

- Afspraken over inleg. Een deelnemer spaart voor een eigen pensioenkapitaal. Iedere maand groeit dat kapitaal doordat de deelnemer en de werkgever samen de premie betalen. BPL Pensioen laat dat pensioenkapitaal groeien door voor de deelnemer te beleggen. We laten zien hoeveel er is ingelegd en hoe het kapitaal groeit. We doen geen beloftes over de uiteindelijke hoogte van het pensioen, maar geven steeds een inschatting. Als een deelnemer bijna met pensioen gaat (of als de pensioenleeftijd dichterbij komt) maken we een steeds preciezere inschatting. Gaat een deelnemer met pensioen? Dan berekenen we de exacte hoogte van het maandelijks pensioen en zetten het pensioenkapitaal om in een maandelijks pensioenuitkering.

- Pensioen wordt afhankelijker van beleggingen. Zijn de opbrengsten uit de beleggingen van BPL Pensioen goed? Dan kunnen we straks de pensioenen eerder verhogen dan nu. Bij tegenvallende opbrengsten bestaat de kans, net als nu, dat we de pensioenen moeten verlagen. We leggen een reserve (de solidariteitsreserve) aan voor als onze beleggingsopbrengsten tegenvallen. Op die manier zorgen we ervoor dat de kans klein is dat het pensioen van iedereen die al pensioen krijgt omlaag gaat.

Webinar terugkijken

Op donderdag 10 oktober 2024 organiseerde BPL Pensioen speciaal voor werkgevers een webinar over de afspraken die zijn gemaakt voor onze nieuwe pensioenregeling. We vertelden onder andere wat er precies in het transitieplan staat en lichtten de keuzes toe.

Wat verandert er? Wat blijft er gelijk? Wat betekent dat voor mij en mijn werknemers? Deze en andere vragen kwamen aan de orde tijdens het webinar.

Je kunt het webinar terugkijken via deze link: www.bplpensioen.nl/webinars

Transitieplan staat online

De afspraken die sociale partners maakte voor de nieuwe pensioenregeling vind je in het transitieplan. Daarin staan ook de beweegredenen en keuzes die hieraan ten grondslag liggen. Het transitieplan is een uitgebreid document, daarom hebben we ook een samenvatting gemaakt. Je vindt het hele transitieplan als een samenvatting van het plan op onze website:

www.bplpensioen.nl/werkgevers/afspraken-over-de-nieuwe-pensioenregeling

Hoe krijgen én houden we mensen?

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: BPL Pensioen



Mensen werken tegenwoordig langer door dan vroeger. De gemiddelde leeftijd waarop mensen met pensioen gaan is in Nederland al opgelopen naar 66 jaar en een beetje. Hoe gaat dat in de groene sector? Hoe ziet de arbeidsmarkt eruit en wat kunnen werkgevers doen om mensen te houden en langer aan het werk te houden? We vroegen het aan pensioenconsulent van BPL Pensioen, Leendert Bakker.

Leendert Bakker zit goed in zijn werkvel. Zo goed zelfs dat hij er waarschijnlijk nog wel een paar jaar aan vast knoopt als hij 67 is. En dat duurt niet meer heel lang, want Leendert is nu 66. Hij is dus het levende bewijs dat we in Nederland steeds iets later met pensioen gaan. Hij heeft bovendien al veel werkgevers en werknemers geholpen in zijn hoedanigheid als consulent van BPL Pensioen. Welke veranderingen heeft hij zoal meegemaakt?

Inzicht in je pensioen

Tegenwoordig spreekt Leendert vooral werkgevers op locatie. "Op een gegeven moment werd het teveel om werkgevers én werknemers te spreken. Toen is er een splitsing gemaakt en ben ik me meer gaan toeleggen op gesprekken met werkgevers. Maar als ik toch bij een werkgever op bezoek ben, spreek ik nog steeds wel werknemers. Op die manier hou ik voeling met de praktijk. En ik vind dat ook gewoon leuk." "De deelnemers die wij spreken, zijn meestal iets ouder. Hun pensioen komt dichtbij en dan willen ze

graag weten hoe het ervoor staat. Dat is ook logisch. Het komt nog steeds voor dat iemand 40 jaar bij dezelfde baas heeft gewerkt. Dan is het plaatje gauw gemaakt. Maar tegenwoordig is het logischer dat iemand verschillende banen heeft gehad en bij verschillende pensioenfondsen pensioen heeft opgebouwd. Dan wordt het plaatje al ingewikkelder. Vaak starten we door samen te kijken naar mijnpensioenoverzicht.nl. En dan komen we er meestal ook wel uit. Waar het om gaat is dat zo'n deelnemer na afloop van het gesprek weet hoe het zit, wat hij kan verwachten."

Vergrijzing en krapte

"Wat ik van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt meekrijg? Toch wel het nodige, al spreek ik natuurlijk meestal over pensioen. Vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt zien we overal in Nederland, dus ook bij ons. Personeel krijgen is echt een uitdaging tegenwoordig. Dat is duidelijk. In onze sector zie je veel arbeidsmigranten. Daar kunnen we niet zonder, want met Nederlanders kunnen we de vacatures niet meer vervullen. Zij kunnen uit

veel verschillende landen komen en dat zorgt er voor dat er ook veel verschillende talen worden gesproken. Maar ik heb wel het idee dat men er samen op de een of andere manier altijd wel weer uitkomt.”

“Je ziet wel dat mensen tegenwoordig langer doorwerken dan vroeger.”

“Personeel behouden is de tweede grote uitdaging waar werkgevers voor staan. Ik zie daar creatieve oplossingen ontstaan. Ik ken een werkgever die zijn werknemers een aandeel in de zaak geeft. En je ziet dat mensen tegenwoordig langer doorwerken dan vroeger. Ook in de agrarische en groene sectoren. Veel eerder stoppen, zoals vroeger, is er niet meer bij. Werkgevers houden daar in toenemende mate rekening mee. Zaken als deeltijdpensioen of een

seniorenregeling zien wij toenemen. En dat helpt echt om mensen langer aan het werk te houden. Wat dat betreft is het een samenspel tussen werkgevers en werknemers.”

Pensioen als arbeidsvoorwaarde

“Over het algemeen zijn mensen best tevreden met hun pensioen. De pensioenuitkomsten bij BPL Pensioen zijn goed. Maar pensioen als arbeidsvoorwaarde is vaak niet een factor van grote betekenis bij het kiezen van een werkgever, of blijven bij een werkgever. Als ik werkgevers tips moet geven? Nou, vertel ze dan niet alleen dat er een pensioenregeling is, maar ook wat deze inhoudt. Of laat ons dat doen. Nodig mij of één van mijn collega pensioenconsulenten uit. Werknemers zien op hun loonstrook bijvoorbeeld precies hoeveel pensioenpremie ze betalen. Maar wat ze vaak niet zien, is dat de werkgever daar nog eens twee-derde bij doet. Laat dat als werkgever maar eens zien.”



Heb jij vragen over pensioen? Of je werknemers?

BPL Pensioen heeft drie consulenten in dienst. Één per regio. Vraag Leendert of één van z'n collega's langs te komen.

Op bplpensioen.nl/persoonlijk-gesprek-met-een-pensioenconsulent zie je welke consulent in jouw regio actief is.





Praat mee met BPL Pensioen

Wij werken in het belang van deelnemers en werkgevers. Dat klinkt altijd een beetje vaag, maar we maken dat nu heel concreet. Met onze nieuwe app bieden we werknemers de kans écht mee te praten.

Iedere maand een vraag

In de Praat mee app van BPL Pensioen staat iedere maand een vraag over een onderwerp dat te maken heeft met pensioen. Van beleggen tot communicatie en van verduurzaming tot pensioenkeuzes. In de app geeft je werknemer aan welk besluit hij of zij zou nemen.

De mening van jouw werknemers is belangrijk

De antwoorden worden opgeslagen in de app. Anoniem. De antwoorden zijn dus niet te herleiden naar een persoon. De uitkomsten zijn voor BPL Pensioen enorm waardevol. Zo weet BPL Pensioen wat er leeft en wat wensen en behoeftes zijn. Met deze inzichten kunnen we onze dienstverlening nog beter afstemmen.

Download de app en praat mee

Vertel je werknemers erover. De app downloaden kan gemakkelijk via de volgende stappen:

1. Zoek in de App Store of Google Play Store naar: **BPL Praat mee**.
Of ga voor de webversie naar: bplpraatmee.nl
2. Voer de organisatiecode in: `bplpensioen`
3. Voer de persoonlijke code in. Deze wordt aangemaakt bij de eerste keer inloggen. Bewaar de code goed. De code is nodig bij opnieuw inloggen.

Of praat mee via de website

Liever geen app installeren? Het is voor uw werknemers ook mogelijk mee te praten via de website van BPL Pensioen. Ga daarvoor naar bplpensioen.nl/praatmee. Daar staan ook een paar veel gestelde vragen en de antwoorden erop.



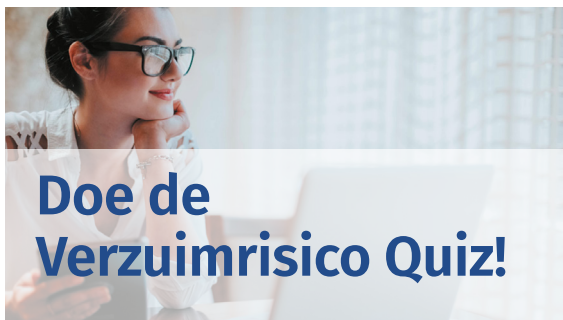
Kort Nieuws

WHITEPAPER:

‘De invloed van verzuim op een bedrijf’

Verzuim brengt hoge kosten met zich mee, gemiddeld € 405,- per dag per zieke medewerker. Langdurig verzuim heeft nog grotere gevolgen en vraagt om een effectief verzuimbeleid. Dit whitepaper biedt inzicht in de invloed van verzuim op een bedrijf, wat je als werkgever kunt doen om verzuim te voorkomen en hoe een verzuimverzekering je kan helpen om de (financiële) risico's te beperken.

Scan de QR-code en lees meer. ■



Weet jij waar de grootste verzuimrisico's binnen jouw bedrijf liggen? Beantwoord 7 vragen in de quiz en krijg direct inzicht in verzuimrisico's zoals burn-out, pesten, schulden, oudere medewerkers, thuiswerken en te weinig beweging. Je ontvangt praktische tips om verzuim te voorkomen en de (financiële) risico's te beperken. Zo blijven jouw medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar.

Doe mee en maak kans op een weerbaarheidstraining voor jouw medewerkers, gegeven door tweevoudig olympiër Sanne Keizer.

Scan de QR-code en start de quiz. ■



Nog een paar gratis loopbaanvouchers beschikbaar voor werknemers in de glastuinbouw

Ben jij nog zoekende in waar jij je in wilt ontwikkelen binnen je werk? Wil jij ontdekken waar je talenten liggen of waar je goed in bent? Maak dan gebruik van de gratis loopbaanvoucher. Met deze voucher kun je coaching en begeleiding aanvragen van een erkend loopbaanadviesbureau. Zij kijken heel specifiek met je mee naar wat jij in je loopbaan wilt. De gesprekken zijn vertrouwelijk en jij bepaalt zelf wat je wilt delen met je werkgever. Er zijn voor dit jaar nog enkele vouchers beschikbaar.

Scan de QR code en vraag jouw voucher eenvoudig aan via Kasgroei ■



Ben jij klaar voor jouw toekomst in de akkerbouw of vollegrondsgroenteteelt?

Binnenkort starten verschillende korte cursussen die inspelen op de uitdagingen en ontwikkelingen in de akkerbouw en vollegrondsgroenteteelt. Een mooi aanbod voor werknemers en ondernemers en een mogelijkheid voor een subsidie van 85%.



Welke cursus wil jij niet missen?

Scan de QR code en ontdek meer over deze unieke kans. ■



De premie van 2025 is bekend!

De premie blijft in 2025 gelijk. Het opbouwpercentage gaat omhoog. Op het moment van schrijven zijn de andere rekencijfers nog niet bekend. Halverwege december krijg je een mail van BPL Pensioen. Alle rekencijfers staan, zodra bekend, ook op de website van BPL Pensioen:

bplpensioen.nl/rekencijfers. ■

COLLAND ARBEIDSMARKTONDERZOEK 2024

Lichte daling arbeidskrachten en aantal vacatures nagenoeg gelijk gebleven



Het Colland Arbeidsmarktonderzoek is een tweejaarlijks onderzoek dat in opdracht van het bestuur van Colland Arbeidsmarkt wordt uitgevoerd. Afgelopen jaar deden 5.700 bedrijven mee aan de enquête. Het onderzoek toont een lichte daling van het aantal bedrijven in de sector en werknemers in loondienst. Het ziekteverzuim is licht gestegen ten opzichte van 2021 maar is lager dan het gemiddelde in de Nederlandse arbeidsmarkt.

Scan de QR code voor meer informatie. ■





In de Spotlight...

Math Creemers met pensioen na 41 jaar inzet voor de agrarische sector

Tekst: Stigas | Foto: Laluz fotografie

Na 41 jaar voor de agrarische en groene sector te hebben gewerkt, waarvan 38 jaar voor Stigas is Math Creemers nu met pensioen. VanColland sprak hem vlak voor zijn afscheidsreceptie in oktober.

Math, je werk voor Stigas zit er nu echt bijna op.

Hoe voelt dat?

“Het een mooi moment om te stoppen en mijn tijd en energie in andere zaken te gaan steken. Al vind ik het loslaten soms best lastig; ik ben zo lang betrokken geweest en begaan met het wel en wee van de agrarische en groene sector.”

Wat beschouw je als je hoogtepunt bij Stigas?

“De verzelfstandiging van de Stigasorganisatie. De Stigas werkorganisatie was heel lang onderdeel van andere, grote organisaties als Interpolis en Achmea. Vanaf 2015 staan we op eigen benen en dat heeft een enorme boost gegeven: alles kon ineens veel sneller. Dat zie je bijvoorbeeld aan onze communicatie en aan hoe we inspelen op behoeften in de markt. Een mooi voorbeeld is de digitale RIE (risico- inventarisatie en -evaluatie, red.) die we in 2017 samen met werkgevers en werknemers hebben ontwikkeld en die veel breder dan voorheen in de sector wordt gebruikt; we lopen als sector nu voorop als het gaat om de toepassing van de RIE.”

En waar ben je het meest trots op?

“Op de klanttevredenheid. Dit is een teken dat onze sectoraanpak aanspreekt en bedrijven en hun medewerkers deze waarderen.”

Welke accentverschillen als het gaat om gezond, veilig en vitaal werken zag je de afgelopen 40 jaar?

“Ondernemers en werknemers zijn veel mondiger geworden en het is nu veel complexer om een agrarisch bedrijf te runnen. Directieve adviezen werken niet meer; onze adviseurs zijn nu meer partners van de ondernemer die helpen om problemen bloot te leggen. Verder is het aandachtsgebied verbreed: we begonnen met preventie en wezen op de gevaren van bijvoorbeeld



“Sociale partners hebben voor de sector alles mogelijk gemaakt, ruimte geboden en de risico's gedragen”

de aftak-as en draaiende onderdelen van machines. Nu focussen we ook op duurzame inzetbaarheid: hoe zorg je ervoor dat werknemers gezond, productief en met plezier kunnen doorwerken tot hun pensioen?”

Welke samenwerkingspartners waren belangrijk in jouw werk?

“Mijn hele werkzame leven heb ik met en voor sociale partners gewerkt. Zij hebben voor de sector de opbouw van Stigas mogelijk gemaakt, ruimte geboden en de risico's gedragen. Daarnaast is de overheid en met name het ministerie van SZW altijd een belangrijke stakeholder geweest. Het mooie van deze samenwerking is dat je thema's gezamenlijk kunt oppakken en daardoor veel meer bereik en effect hebt.”

Nog even over vitaliteit: wat is jouw persoonlijke aanpak?

“Als het gaat om gezondheid, moet je wel een beetje geluk hebben. Maar wat mijn eigen aandeel betreft: ik ben altijd redelijk actief en sportief geweest, met als hoogtepunt dat ik afgelopen zomer met een vriend vanuit Gouda naar Rome ben gefietst, een gigantische uitdaging en onvergetelijk avontuur. En verder lekker genieten van vakanties, gezin en kleinkinderen, wat advies- en vrijwilligers klussen en ook bijvoorbeeld de oktoberfeesten.” ■