

VanColland



Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA

Nu voor morgen

Met pensioen en dan?

Interview met Albère van de Beeten

**Gerbera United
investeert in
persoonlijk contact
met medewerkers**

**Winnaars Stigas
Gezond en Vitaal
Werken Prijs**

**Duurzame koers
aannemingsbedrijf
Van der Zanden**

01
2025



Eric Douma

BPL Pensioen -

Voorzitter namens werkgevers

Column

Nu voor morgen

Als ondernemer maar ook als werknemer zijn er veel keuzes te maken in het leven en elke keuze kent weer een andere dag van morgen. Ook ik heb al veel keuzes mogen maken in mijn leven.

Toen ik ons ouderlijk bedrijf overnam, was dit voor mij een vanzelfsprekendheid. Ik wilde het bedrijf verder uitbouwen, aanpassen op een bedrijfseconomisch verantwoorde manier én op een maatschappelijke gedragen wijze, om mensen van gezond en veilig eten te voorzien. Ik leefde in het 'nu' en dacht niet bewust na over 'morgen'. Ik wilde ons bedrijf draaien en succesvoller maken.

Al snel kreeg ik door dat er meer is dan ons bedrijf en dat je verder komt in het collectief. Of het nu een coöperatie, belangenvereniging, producentenvereniging of een onderlinge is, ze hebben allemaal het karakter om samen de schouders eronder te zetten. In al deze vormen ben ik bestuurlijk actief geweest en nog altijd met het doel nú te handelen om het morgen beter te hebben met elkaar.

Mijn bestuurlijke taken bij LTO groeiden en nieuwe uitdagingen lonkten. Nu, als werkgeversvoorzitter bij BPL Pensioen, ben ik opnieuw continu bezig met 'morgen'. Want de besluiten die wij als bestuur 'nu' nemen, hebben grote invloed op het pensioen van onze deelnemers 'morgen'. Denk aan de voorbereidingen voor de overstap op een nieuwe pensioenregeling. Die overstap staat gepland voor 1 januari 2027, maar daar zijn we nu al druk mee bezig. Lees daarover ook het interview met Gerard Riemen op pagina 24. Wij zijn als bestuur van BPL Pensioen, zo goed als dagelijks, bezig voor het pensioen van onze deelnemers. En dat doen we graag. Want we weten dat het verhaal van Albère van Beeten op pagina 4 beeldend is voor een groot deel van onze deelnemers. Zij denken vooral aan 'nu'. En als ze aan morgen denken, dan gaat dat waarschijnlijk vooral over 'het morgen van hun bedrijf' of 'morgen als de kinderen ouder zijn'. Maar vrij weinig mensen denken voor hun 60e na over dat moment dat ze niet meer werken. En omdat 'morgen' altijd veel eerder begint dan je denkt, zeg ik tegen iedere deelnemer die ik spreek 'denk af en toe, al is het maar één keer per jaar, even over je inkomen van 'morgen' na.' En je kunt je werknemers daarbij helpen. Nodig een consultant uit op het bedrijf. Of moedig je werknemer eens aan in te loggen op bplpensioen.nl. Zo helpen we elkaar om nu over morgen na te denken. ■

06

Pensioen is ook nu!



10

Gerbera United investeert in persoonlijk contact met medewerkers



Verder in dit nummer

04 Met pensioen, en dan?

08 Het inzetbaarheidsgesprek: wat het is en tips.

17 Voorkom ongelukken en brand: Veilig werken met accu-gereedschappen

18 Van de taxiwereld naar werk in de land- en tuinbouw

22 Kort Nieuws

24 In de spotlight - Gerard Riemen

13

Winnaars Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs



20

Van der Zanden's duurzame koers naar 2030



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



Met pensioen, en dan?

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Evelien Ijpelaar (i.o.v. BPL Pensioen)

Albère van de Beeten werd afgelopen januari 64 jaar. Op 1 januari 2025 ging hij met pensioen, na bijna 48 jaar te hebben gewerkt bij Van de Beeten. Op het moment dat een werknemer met pensioen gaat, verandert er nogal wat. We vroegen Albère van de Beeten hoe hij aankijkt tegen dat nieuwe leven en of hij tips heeft voor toekomstig gepensioneerden.

Van niets opgebouwd tot groot bedrijf

"Ik wilde van jongs af aan al in het agrarisch loonwerk. Meteen toen ik van school kwam eigenlijk al. Mijn ouders hadden een boerderij en veehandel. Ik ben dus in en om de boerderij begonnen. Later ben ik in de buurt veel op de melkwagen gaan rijden. Gewoon door te vragen bij de boeren in de buurt. Ik werkte veel samen met mijn broer, Cor. En zo groeiden onze werkzaamheden langzaam uit tot een echt bedrijf.

Het bedrijf bleef groeien. Op een gegeven moment heb ik de keuze gemaakt om zelf wat meer op de achtergrond te blijven, in het uitvoerende werk. Dat heb ik mijn hele leven dus gedaan. De zoon van Cor, mijn neef Bas van de Beeten, nam het bedrijf van zijn vader over en hij is nog steeds de directeur. Bij het bedrijf werken inmiddels ongeveer 250 mensen. Dat is best hard gegaan, zeker de laatste jaren. Van de Beeten is nu een veelzijdig aannemingsbedrijf."

Ook nu heb ik genoeg te doen

"Alle ontwikkelingen heb ik van dichtbij meegemaakt, heb altijd vooraan gestaan. Ik kan dan ook alleen maar supertevreden terugkijken op hoe het allemaal is gegaan. Met mijn collega's heb ik het altijd goed gehad. En ik ben eigenlijk altijd met goede zin naar het werk gegaan. Ik deed het graag."

“Ik ben 2 vrienden verloren die allebei rond de 60 jaar oud waren. Dat zet je toch aan het denken.”

Waarom ik dan toch met pensioen ben gegaan op mijn 64ste? Ten eerste omdat ik bijna 48 jaar heb gewerkt. Zoals ik zei, ik deed het graag, maar 48 jaar is best lang. En ten tweede omdat ik eens goed om me heen heb gekeken. Ik heb 2 vrienden verloren die allebei rond de 60 jaar oud waren. Eerst werden ze ziek en toen zijn ze overleden. Dat zet je toch aan het denken. Ook na mijn pensionering heb ik nog genoeg te doen. Ik heb een huis dat veel onderhoud nodig heeft. Dat geldt ook voor de tuin. Verder beheer ik een paar opslaglocaties en heb ik nog een steenhandel. En ik wil graag bij Van de Beeten betrokken blijven.”

Tips? Ga in gesprek met BPL Pensioen

“Ik ben eerlijk gezegd nooit veel bezig geweest met mijn pensioen. Tot ik ongeveer 62 was en er een paar collega's ook met pensioen gingen. Toen ben ik ook maar eens gaan kijken. Er was een bijeenkomst van BPL Pensioen waar ik ben geweest. En later heb ik met een pensioenconsulent van BPL Pensioen, Petro van Laarhoven, gesproken. Dat is een goeie gast. Ik had al een plan gemaakt en samen met Petro heb ik dat doorgenomen en vervolgens mijn pensioen aangevraagd. Ik ben blij dat ik uiteindelijk iets eerder kon stoppen. En dat ik weet wat mijn inkomen de rest van mijn leven ongeveer gaat zijn. Of ik tips heb? Nee, eigenlijk niet. Het is bij BPL Pensioen goed geregeld. Ga met ze in gesprek als je iets wilt weten of als je vragen hebt. Ze helpen graag.

Het zal wel even wennen worden aan het nieuwe leven en het andere ritme. Mijn vrouw vindt het in ieder geval geweldig dat ik wat meer thuis ben. Al werkt ze zelf nog wel even door. Ik vertelde net al dat ik nog genoeg te doen heb, ook na mijn pensionering. Daarnaast hebben mijn vrouw en ik ook nog 5 kleinkinderen die hier op de woensdag altijd zijn. En ik probeer nog wat te fietsen, te wandelen en te biljarten. Nee, vervelen ga ik me niet!” ■

“Alle ontwikkelingen heb ik van dichtbij meegemaakt, heb altijd vooraan gestaan. Ik kan dan ook alleen maar supertevreden terugkijken op hoe het allemaal is gegaan.”

Pensioen is ook nú!

Het is voor iedereen belangrijk om af en toe even stil te staan bij pensioen. Om nu al even te denken aan later. Want keuzes die mensen nu maken, hebben heel vaak invloed op hun pensioen later. Bijvoorbeeld als ze veranderen van baan of voor zichzelf beginnen. Of als ze minder of juist meer gaan werken. Hoe dat zit? We geven een paar voorbeelden.

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: BPL Pensioen



Anja

Anja (28) had tot een paar maanden geleden een aantal tijdelijke baantjes in de horeca. Maar nu heeft ze een vaste baan bij een hoveniersbedrijf. Tijdens die baantjes in de horeca bouwde Anja 'gewoon' pensioen op, bij Pensioenfonds Horeca & Catering. In haar nieuwe baan bouwt Anja pensioen op bij BPL Pensioen. Anja denkt na over wat ze met het pensioen dat ze eerder opbouwde in de horeca wil doen. Meenemen naar BPL Pensioen?

Dat kán. Het heet waardeoverdracht en kan interessant zijn voor Anja's pensioen. Anja kan bij BPL Pensioen vrijblijvend een voorstel aanvragen voor waardeoverdracht van het pensioen dat ze heeft opgebouwd in de horeca. Het aanvragen van een voorstel is op de website in een paar minuten gedaan. En is het voorstel binnen? Dan kan Anja goed bekijken of het voordelig is om haar Horeca-pensioen over te dragen naar BPL Pensioen.

Niels

Een dagje minder werken. Dat is wat Niels (30) graag wil. Hij wil de kinderen van dichtbij zien opgroeien. En er is meer dan alleen werken in het leven. Bovendien werkt zijn vrouw ook. Financieel redden ze het als Niels een dagje inlevert. En zijn baas is ook al akkoord.

Hoeveel pensioen je opbouwt, hangt af van je salaris. Als je minder uren gaat werken, krijg je meestal minder salaris. En ga je dus minder pensioen opbouwen. Dat geldt in dit geval ook voor Niels. Gelukkig had hij daar al aan gedacht. Zijn vrouw bouwt ook pensioen op. Het is nog heel ver weg, en niets is zeker in het leven. Maar blijft alles zoals het is? Dan hebben Niels en zijn vrouw ook later genoeg geld om van te leven. Dat heeft Niels besproken met BPL Pensioen. Tijdens een videogesprek rekende een medewerker van BPL Pensioen uit wat een dag minder werken betekent voor het pensioen. Zo kon Niels een keuze maken. En hij kan altijd weer meer gaan werken als de kinderen ouder zijn. Dan bouwt hij ook weer meer pensioen op. En bellen met BPL Pensioen om in gesprek te gaan, kan ook altijd nog.



Ivan

Ivan (48) gaat volgende week trouwen. Trouwen heeft gevolgen voor zijn pensioen. Ivan trouwt én woont in Nederland. Dus hij hoeft zijn partner niet aan te melden bij BPL Pensioen. BPL Pensioen krijgt die informatie automatisch. Ook als hij had gekozen voor een geregistreerd partnerschap. Als Ivan overlijdt, stuurt BPL Pensioen zijn partner een brief.

Ivan wil graag weten hoeveel nabestaandenpensioen zijn partner krijgt als hij overlijdt. Hij ziet dat door in te loggen op bplpensioen.nl/login. Overigens geldt er wel een voorwaarde. Ivan en zijn partner moeten minimaal een jaar getrouwd zijn op het moment van overlijden.

In 3 minuten op de hoogte!

Je ziet, als het leven van een werknemer verandert, verandert het pensioen vaak mee! Log daarom regelmatig even in op bplpensioen.nl. Er staat hoeveel pensioen al is opgebouwd. Je werknemer kan er een proefberekening maken voor het pensioen. Vertel je medewerker het pensioen te checken als er iets verandert. Een totaaloverzicht is te vinden op mijnpensioenoverzicht.nl. Daarnaast helpen de medewerkers van BPL Pensioen heel graag. ■



Inzetbaarheidsgesprek geeft inzicht
in inzetbaarheid nu en in de toekomst

Het inzetbaarheidsgesprek: wat het is en tips

Wil je dat jouw medewerkers nu en in de toekomst zo goed mogelijk inzetbaar blijven? Een inzetbaarheidsgesprek kan daarbij helpen. Verzuimspecialist Sazas legt uit wat het is en geeft tips om dit gesprek te voeren.

Tekst: Sazas | Foto's: iStock

Een inzetbaarheidsgesprek draait om het bespreken van de inzetbaarheid van je medewerkers. Je voert dit gesprek met iedere medewerker apart. Het geeft je inzicht in waar ze nu staan en helpt je vooruitkijken. De informatie uit het gesprek biedt handvatten om het komende jaar gericht aan de slag te gaan. Zo werk je samen aan vitaliteit.

De thema's van het inzetbaarheidsgesprek

Volgens het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) bestaat een inzetbaarheidsgesprek uit 5 onderwerpen. Dit zijn:

1. Plezier in het werk
2. Vakkennis en vaardigheden
3. Energie en gezondheid
4. Balans werk-privé
5. Werken tot aan je pensioen

Het doel van een inzetbaarheidsgesprek

Het doel van een inzetbaarheidsgesprek is helder krijgen hoe de inzetbaarheid van je medewerkers is. Het kan gaan over kansen, uitdagingen en behoeften van de medewerker. Werkgever en medewerker wisselen informatie, ideeën en mogelijkheden uit. Het inzetbaarheidsgesprek is geen beoordelingsgesprek.





Voorbeeldvragen voor een inzetbaarheidsgesprek

Misschien vind je het lastig om te bepalen wat je kunt vragen tijdens een inzetbaarheidsgesprek.

We geven daarom een aantal voorbeeldvragen:

Thema	Voorbeeldvragen
Plezier in het werk	• Heb je plezier in je werk? • Welke taken geven je het meeste plezier?
Vakkennis en vaardigheden	• Welke van je vaardigheden komen goed van pas in je werk? • Zijn er vaardigheden die je wil verbeteren?
Energie en gezondheid	• Voel je je vitaal genoeg om je werk te doen? • Wat vind je van de zwaarte van je werk?
Balans werk-privé	• Heb je het gevoel dat je werk en privé goed kunt combineren? • Als je je werkrooster mocht aanpassen, wat zou je dan veranderen?
Werken tot aan je pensioen	• Denk je dat je dit werk goed volhoudt tot aan je pensioen? • Denk je dat jouw werk er over 10 jaar nog hetzelfde uitziet?

3 tips voor het voeren van een inzetbaarheidsgesprek

Tot slot hebben we 3 tips voor het voeren van het inzetbaarheidsgesprek. Zo helpen we jou nog verder op weg.

1. Open gesprek

Voer een open gesprek. Dit betekent bijvoorbeeld dat je open vragen stelt en niet oordeelt. Vul het ook niet in voor je medewerker, geef hem of haar de ruimte om na te denken en invulling te geven aan het gesprek.

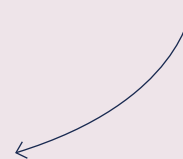
2. Kijk ook vooruit

Een inzetbaarheidsgesprek gaat niet alleen over nu. Kijk ook alvast samen vooruit: kan en wil je medewerker dit werk nog doen in de toekomst? Als een medewerker zwaar lichamelijk werk doet, houdt hij of zij dat waarschijnlijk niet levenslang vol. Daar kun je alvast op inspelen. Kijk bijvoorbeeld samen hoe je het werk wel behapbaar houdt of bekijk of omscholen mogelijk is.

3. Ga aan de slag met de informatie

Vergeet niet om ook daadwerkelijk aan de slag te gaan met de informatie uit het gesprek. Wie weet passen jullie naar aanleiding van het gesprek het werkrooster aan, wil je medewerker een cursus volgen of schaf je een hulpmiddel aan om het werk fysiek minder zwaar te maken.

Verder aan de slag met duurzame inzetbaarheid
Wil je als werkgever meer doen op het gebied van duurzame inzetbaarheid? Scan de QR-code en bekijk de informatie op de website van verzuimspecialist Sazas.





Gerbera United investeert in
persoonlijk contact met medewerkers

**“Een band opbouwen
met je mensen is de
beste manier om uitval
te voorkomen”**

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas) | Foto's: Gerbera United

Het vinden en houden van goede medewerkers is een flinke uitdaging voor veel glastuinbouwbedrijven. Dat geldt ook voor Gerbera United, waar jaarrond 85 tot 100 medewerkers aan het werk zijn. De ondernemers investeren in automatisering én in goed persoonlijk contact. Zo houden zij hun medewerkers fit, vitaal en duurzaam inzetbaar. “We blijven steeds in gesprek met onze medewerkers. Als er dan iets is, kunnen we snel actie ondernemen.”



De directie van Gerbera United (v.l.n.r.): Gijsbert Verboom, Dick Kooij en W.P. van den Berg.

Per jaar worden maar liefst 52 miljoen gerbera's geoogst in de kassen van Gerbera United. Een indrukwekkend aantal, geeft Wim-Peter van de Berg toe. Hij richtte het bedrijf in 2009 op, samen met zijn compagnon Dick Kooij. "Tot die tijd hadden we allebei onze eigen gerberakwekerij", vertelt Wim-Peter. "Maar we zagen dat handelaren steeds grotere aantallen bloemen wilden. Groeien was daarom nodig. Dick en ik vonden dat we dit beter samen konden doen dan alleen. Toen hebben we onze bedrijven bij elkaar gevoegd. In de jaren daarna breidden we flink uit en in 2020 trad Gijsbert Verboom toe tot de directie. Nu telt Gerbera United 10,5 hectare kas op drie plekken; in Moerkapelle, Zevenhuizen en Nootdorp. Hier telen we 130 verschillende soorten gerbera's. Onze bloemen gaan naar handelaren door heel Europa."

Duurzamer werken

Het runnen van een glastuinbouwbedrijf brengt veel uitdagingen met zich mee. De maatschappij, overheid en afnemers verwachten namelijk dat telers steeds duurzamer werken. Om die reden investeerden de ondernemers de laatste jaren al veel in energiebesparing. Ook worden ziekten en plagen in het gewas vooral biologisch bestreden. Daarnaast is arbeid een flinke uitdaging. "Vooral het oogsten, verwerken en verpakken van de gerbera's kost veel arbeid. Dit is nog allemaal handwerk. En we verpakken de bloemen in de verpakking die de klant graag wil. Dat is een extra service, maar kost ook meer werk", zegt Miranda Kooij. Zij is verantwoordelijk voor de personeelszaken binnen het bedrijf.

Vinden van personeel

Om al het werk gedaan te krijgen, zijn er gemiddeld 85 tot 100 medewerkers aan het werk bij Gerbera United. 27 mensen zijn in vaste dienst, daarnaast werkt het bedrijf met 15 scholieren en oproepkrachten. "De rest van onze medewerkers zijn uitzendkrachten, vooral uit Oost-Europa."

Wim-Peter geeft toe dat het niet makkelijk is om voldoende mensen te vinden. "Vooral medewerkers die ook kunnen aansturen en leidinggeven zijn moeilijk te vinden. Soms zien we mogelijkheden om uitzendkrachten verder door te laten groeien. Ook hadden we een scholier, Gijsbert Verboom, die zich verder heeft ontwikkeld binnen ons bedrijf en nu in de directie zit. Maar dat zijn uitzonderingen. We merken dat veel jongeren niet 5 dagen per week willen werken en dat zij dat ook liever vanuit huis doen dan op locatie. Dat is lastig bij een bloemenbedrijf, waar 5 of 6 dagen per week wordt geoogst."

Samen een biertje drinken

Miranda en Wim-Peter zijn heel blij met hun team van mensen. Veel medewerkers werken namelijk al jarenlang bij het bedrijf. "Onze medewerkers zijn trouw en we hebben mensen van alle leeftijden aan het werk", zegt Miranda.

Dat medewerkers lang bij Gerbera United blijven, komt volgens Wim-Peter mede door de persoonlijke aanpak van het bedrijf. "We vinden het belangrijk om in gesprek te gaan en te blijven met onze mensen. Als eigenaren zijn we er vaak in de pauzes, om te horen hoe het met medewerkers gaat en wat er speelt. Ook drinken we op vrijdagmiddag na het werk samen een biertje."

Dan ontstaan meer persoonlijke gesprekken. Daarnaast weten onze mensen dat als er iets is, ze altijd bij mij, Dick, Gijsbert of Miranda kunnen binnenlopen. En daar maken ze ook gebruik van. Doordat veel medewerkers al lang bij ons werken en je hen vaak ziet en spreekt, ken je hen goed en weet je hoe hun persoonlijke situatie is. Dan merk je het meteen als er iets niet goed gaat en kun je snel actie ondernemen. Dat helpt om verzuim te voorkomen en medewerkers aan je bedrijf te binden.”

De ondernemers proberen daarnaast rekening te houden met de persoonlijke situatie van medewerkers. “Laatst klopte een medewerkster uit Oost-Europa bij ons aan, omdat haar moeder kwakkelde met haar gezondheid. Ze wilde graag een week naar haar toe. Dat regelen we dan. Je ziet dat ze daarvan opknapt en dat het de betrokkenheid en binding bij het bedrijf vergroot. Een band opbouwen met je mensen, is de beste manier om uitval te voorkomen. Daarbij: als het dan druk is en er een uurtje extra moet worden gemaakt, is dat vaak ook geen probleem voor onze medewerkers.”

Automatisering

Naast de persoonlijke aanpak probeert het bedrijf medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar te houden door afwisselend werk te bieden. “En als het rustiger is, hoeven medewerkers niet op zaterdag te komen en kunnen ze bijvoorbeeld op woensdagmiddag eerder naar huis”, vertelt Miranda. “Daarnaast investeren we veel in automatisering, om het werk te verlichten en makkelijker te maken voor onze mensen. In onze kas in Nootdorp worden de geoogste bloemen bijvoorbeeld via transportbanden naar de schuur gebracht. Daar kunnen mensen de gerbera’s op één plek sorteren en inpakken. Zwaar tillen is veel minder vaak nodig nu.”

In de toekomst worden waarschijnlijk meer werkzaamheden geautomatiseerd. Wim-Peter kijkt, samen met andere telers, al naar de mogelijkheden van een oogstrobot. “Die gaat er uiteindelijk komen, maar dat duurt nog wel een aantal jaren. Als het zover is, verandert het huidige werk. We moeten dan mogelijk inzetten op omscholing of nieuwe medewerkers aantrekken. Dan draait het namelijk meer om technische kennis dan om ‘handjes’. Maar dat is toekomstmuziek. We zijn in ieder geval heel zuinig op de mensen die we nu hebben.”



Weinig verzuim

Door alle inspanningen en vooral door het persoonlijk contact met medewerkers is het verzuim binnen het bedrijf laag. Het verzuimpercentage ligt op 3%. “Er vallen weinig medewerkers uit”, zegt Miranda. “Soms heeft iemand de griep, maar meestal is diegene dan weer snel aan het werk. We hebben ook soms langdurig verzuim, maar dat komt dan door dingen die niet te maken hebben met werk.”

Wim-Peter benadrukt dat het bij langdurig verzuim belangrijk is om goed contact te houden met een zieke medewerker. “We kijken altijd eerst of er nog mogelijkheden zijn om diegene toch aan het werk te houden. Misschien kan de medewerker nog een paar uur per dag werken. Of kan hij of zij ander soort werk doen. Gaat dat niet, dan houden we in ieder geval contact. We nodigen de medewerker dan bijvoorbeeld iedere maand uit voor een kop koffie. Zo blijft iemand betrokken bij het bedrijf en is de drempel lager om weer aan de slag te gaan. Ook hierbij staat de persoonlijke aanpak dus centraal. Het is voor ons heel duidelijk: persoonlijke aandacht helpt om mensen te binden, maar ook om uitval te voorkomen en zo beperkt mogelijk te houden.” ■

‘Szasz onderneemt meteen actie’

De verzuimverzekeringen van de medewerkers van Gerbera United zijn ondergebracht bij Szasz. Miranda en Wim-Peter zijn tevreden over de samenwerking. “Als een medewerker uitvalt, onderneemt Szasz meteen actie”, zegt Miranda. “En ze helpen ook om het verzuim te verminderen. Vorig jaar hadden we bijvoorbeeld een medewerker met psychische problemen. Szasz schakelde snel, waardoor deze medewerker snel goede hulp kreeg en weer aan het werk kon.”

Winnaars Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs

Duurzaam en betrokken werkgeverschap

Hoe bouw je een bedrijf waarin medewerkers niet alleen goed functioneren, maar zich ook gewaardeerd en gehoord voelen? De drie prijswinnaars van de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs laten zien dat mensgericht werkgeverschap loont. Noest Bosbouw, OK Plant en Van Helmond Loon- en Melkveebedrijf zijn elk op hun eigen manier koplopers in duurzame inzetbaarheid en kregen daarvoor een welverdiende prijs.

Tekst: Stigas | Fotografie: La Luz Fotografie

INTERVIEW 1

Bart Obdam, Noest Bosbouw
Winnaar juryprijs bedrijven tot 25 medewerkers

“Luisteren kost tijd, maar je verdient het aan de achterkant altijd terug”

Volgens het juryrapport hebben jullie gewonnen vanwege jullie mensgerichte aanpak. Jullie maken keuzes op basis van wat belangrijk is voor medewerkers en doen veel om de lichamelijke belasting te verminderen. Hoe is deze visie ontstaan?

“Eigenlijk bestaat hij al sinds de oprichting in 1979, toen mijn vader en zijn vrienden het bedrijf begonnen. Het werk is lichamelijk zwaar. Daarom overleggen we met onze mensen: hoe maken we het werk gemakkelijker, en wat doen we wel en wat niet? Ook een goede

v.l.n.r.: Dianne Obdam, Niels Obdam, Bart Obdam, Miranda Linthorst ↓



werk-privébalans is belangrijk. Als mensen werk en thuis kunnen combineren zitten ze over het algemeen goed in hun vel.

“Werken moet prettig blijven, je moet het leuk houden. Als een klus in onze optiek onnodig zwaar is, bijvoorbeeld door veel handwerk, dan nemen we die niet aan. We doen ook niet aan de bestrijding van de eiken-processierups, al kan dat je veel geld opleveren. De allergische reacties die het veroorzaakt en de hitte van de beschermende overals bij hoge temperaturen zijn het ons niet waard.”

“Als een klus in onze optiek onnodig zwaar is, bijvoorbeeld door veel handwerk, dan nemen we die niet aan”

Wat levert deze werkwijze jullie op?

“Mensen werken graag bij ons. En niet alleen medewerkers, maar ook opdrachtgevers waarderen onze bewuste keuzes. Voordat we iets aannemen, kom ik altijd met heel veel vragen. ‘Daar heb je ze weer’, denken opdrachtgevers wel eens, maar je voorkomt er vervelende discussies achteraf mee.”

Wat is jullie advies aan collega-ondernemers die hier ook mee aan de slag willen?

“Luister naar je medewerkers. Wil iemand een papa-dag? Regel het gewoon. Een platte organisatie helpt daarbij, mensen voelen zich vrij om zaken te bespreken. En laat controle los. Wij vertrouwen erop dat iedereen zijn best doet. Gaat iets anders dan gepland en kostte het meer tijd? Dan geldt ook weer: luister, leer ervan en pas voor een volgende keer de prijs aan als dat nodig is. Natuurlijk, luisteren kost tijd en die moet je er voor vrijmaken. Dan kan wel eens in de knel komen in de dynamiek van alledag. Maar je verdient het aan de achterkant altijd terug.”



INTERVIEW 2

Katinka Boersma, OK Plant

Winnaar juryprijs én publieksprijs bedrijven vanaf 25 medewerkers

“We omarmen alle nationaliteiten. Dat zit in kleine dingen”

Jullie hebben de juryprijs voor bedrijven met meer dan 25 medewerkers gewonnen omdat jullie duurzame inzetbaarheid realiseren in een groep medewerkers met verschillende achtergronden. Waarom doen jullie dat?

“In de glastuinbouw is het heel normaal om met uitzendkrachten te werken. Wij maken geen onderscheid tussen uitzendkrachten, vaste medewerkers en directie. Dat past bij onze bedrijfsfilosofie SPIRIT, waarin de S staat voor ‘samen’. Samen betekent bij ons écht iedereen betrekken, en daar halen we onze kracht uit. We werken inclusief: mannen en vrouwen, vaste krachten en uitzendkrachten, mensen van alle nationaliteiten. Iedereen krijgt de ruimte om zijn talenten te benutten. We investeren in ieders groei en ontwikkeling, dat wordt gewaardeerd. We vragen dagelijks inzet, maar ook ideeën om het werk beter te maken. Dan moeten mensen die ruimte ook voelen.”



Hoe breng je dat in de praktijk?

“We zijn met het strategisch management, het operationele team en medewerkers om tafel gegaan: wat vinden we écht belangrijk? Hoe willen we met elkaar en klanten omgaan? Hoe willen we ons voelen op het werk? Daaruit is onze gedragscode SPIRIT ontstaan: samen, professioneel, inventief, resultaatgericht, innovatief en transparant. Elk besluit moet hierbij passen, anders doen we het niet.

“Daarnaast omarmen we alle nationaliteiten. Dat zit in kleine dingen: de ene dag luisteren we naar Nederlandse radio, de andere dag naar de Turkse. We vieren Sinterklaas, Kerst én Vette Donderdag, een Poolse feestdag. We vragen medewerkers ook wat zij belangrijk vinden. Wat wil jij vieren? Wat eet jij het liefst? Zo ontstaan de beste ideeën.”

Wat levert deze aanpak op?

“Een laag verzuimpercentage en bijna geen vacatures. Mensen blijven graag bij ons, we hebben al meerdere jubilea gevierd. Als er vacatures zijn, worden die snel intern ingevuld. Onze medewerkers zijn onze ambassadeurs.”

Jullie hebben naast de juryprijs ook de publieksprijs gewonnen. Hoe hebben jullie dat gevierd?

“Met gebak voor het hele bedrijf! Met het prijzengeld gaan we iets leuks organiseren voor onze medewerkers. Zoiets winnen is echt een team-effort.”

← v.l.n.r.: Katinka Boersma, Mike van der Knaap, Lotte van Marrewijk

INTERVIEW 3

Rianne van Helmond, Van Helmond Loon- en Melkveebedrijf

Winnaar publieksprijs bedrijven tot 25 medewerkers

“Een positief geluid over de veehouderij is in deze tijd meer dan welkom”

Jullie hebben de publieksprijs gewonnen omdat jullie de meeste stemmen in de categorie bedrijven tot 25 medewerkers hebben gekregen. Hoe komen jullie aan zoveel supporters?

“We hebben een groot bereik op sociale media. Zo zijn we bijvoorbeeld erg actief op Facebook. En mensen gunnen het ons. Het was hartverwarmend om te horen wie er allemaal op ons heeft gestemd. Sommige mensen riepen ook hun eigen netwerk op om ons te steunen. Echt bijzonder om mee te maken. Ik hoorde dat dit de eerste keer was dat een melkveebedrijf genomineerd was. Misschien heeft dat ook geholpen. Een positief geluid over de veehouderij is in deze tijd meer dan welkom.”

Wat was de belangrijkste reden voor jullie nominatie? En wat motiveert jullie om op deze manier te werken?

“We zijn echt begaan met ons personeel. We denken en voelen met ze mee en houden daar rekening mee bij het organiseren van het werk. Dat werkt en dat merken we ook aan de reacties van onze klanten. We hebben een pittig vak en de agrarische sector ligt onder een vergrootglas. Dan is het extra belangrijk om een prettige werkomgeving te creëren.”



“Als onze mensen dichtbij werken, kook ik regelmatig zelf in de kantinekeuken.”

“Natuurlijk lukt niet alles als het gaat om gezond en veilig werken. Zo hebben we ooit een fruitmand neergezet, maar dat sloeg niet aan. Wat wel werkt, zijn de gezonde maaltijden bij overwerk. Die bestellen we bij onze lokale slager-groenteboer en brengen we rond. Als onze mensen dichtbij werken, kook ik regelmatig zelf in de kantinekeuken. Dan eten we samen aan een lange tafel.”

Hoe hou je deze spirit vast, ook als het tegenzit?

“2024 was een uitdagend jaar met veel regen. Daardoor stokte het loonwerk en kregen we het niet gedaan. Ook dan gaan we in gesprek: we delen onze zorgen en zijn er eerlijk over als we het zelf even niet weten. Onze mensen denken mee: in de werkplaats is altijd genoeg te doen, mensen nemen een vrije dag en we organiseren een cursusdag. Ook met de mensen van het melkveebedrijf zijn we open en eerlijk over onze uitdagingen. En successen delen we ook, zoals deze prijs. Dat geeft echt een boost!” ■

↑ v.l.n.r.: Rianne, Esmee, Fenne en Ton van Helmond



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 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.

Voorkom ongelukken en brand

Veilig werken met accu-gereedschap

Accugereedschap is inmiddels gangbaar in de sector. En dat is goed nieuws. Al zorgt het ook voor nieuwe risico's. Peter Bredius, preventieadviseur bij Stigas, legt het uit.

Tekst: Stigas | Foto's: Peter Bredius



“Met accugereedschap heb je minder last van schadelijk geluid en trillingen en ook het inademen van brandstofdampen behoort tot het verleden. Een ander voordeel is dat het werk lichter wordt: je draagt de accu in veel gevallen aan een riem of op je rug. En je rijdt niet meer met brandstof in je bus, ook een risico minder.”

“Neem de tijd om nieuw accu-gereedschap en de gevolgen voor het werk bij je medewerkers te introduceren”

Er zijn echter ook nieuwe risico's: “Het stillere geluid, bijvoorbeeld bij de motorkettingzaag, maakt dat omstanders het gevaar als minder groot inschatten. Zorg er daarom voor dat je omstanders op de juiste manier blijft attenderen op de werkzaamheden die je uitvoert en het belang van afstand houden.”

Daarnaast kan een lithium ion-accu die verkeerd wordt geladen of door een val is beschadigd in brand vliegen. Peter: “Voor brand heb je zuurstof, een vlammetje én

brandbare stof nodig. Accu's kunnen deze elementen zelf genereren en daarbij giftige gassen produceren. Als de accu's naast elkaar in een opslagruimte staan, kan dit bovendien een kettingreactie veroorzaken. Bij een dergelijke brand komen niet alleen hitte, maar ook giftige gassen vrij.”

“Neem de tijd om nieuw accugereedschap en de gevolgen voor het werk bij je medewerkers te introduceren”, adviseert Peter. “En instrueer ze het apparaat na een val te laten controleren door een deskundige binnen of buiten het bedrijf. Bespreek het risico van brand ook met je BHV-instructeur. Het blussen van accu's gaat namelijk veel anders in zijn werk dan je gewend bent.” ■

Wees gevaren voor!

Boek een toolbox met een Stigasadviseur

Wil jij alle ins en out van slim en veilig werken met accugereedschap met je medewerkers onder deskundige leiding onder de loep nemen? Boek een voorlichting. Bel 085 – 044 07 00, optie 1 of mail info@stigas.nl

Van de taxiwereld naar werk in de land- en tuinbouw:

Cindy maakt met vacaturesite Beter Uitzicht succesvolle overstap

In Hillegom bevindt zich vasteplantenkwekerij Gebr. van de Reep van Aad Vollebregt. Een bedrijf met 12 vaste medewerkers, allemaal zij-instromers. Met 600 soorten planten en een eigen afzet is het bedrijf zo complex dat het werk toch wel on-the-job geleerd moet worden. Via arbeidsmarktplatform Beter Uitzicht vond Aad zijn laatste medewerker, die hiervoor in de taxibranche werkte.

Tekst: Thomas van der Meij (namens Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: LTO Noord

Die medewerker die twee maanden geleden aangenomen is, dat is Cindy. Dagelijks verwerkt zij de administratieve kant van alle bestellingen. Samen met twee collega's vind je haar in een kantoor in de productieruimte. "Ik had nooit verwacht op een agrarisch bedrijf te kunnen werken. Ik vind planten leuk, maar ik wist er helemaal niets vanaf."

Niet alleen werk op een tractor

Sinds vorig voorjaar is de arbeidsmarktcampagne Beter Uitzicht gestart. Door middel van ervaringsverhalen van andere overstappers en campagnevideo's worden mensen enthousiast gemaakt voor werken in de primaire land- en tuinbouwsector. "Op de website kunnen ze vervolgens een keuzetool invullen om zich te oriënteren op de functies in de sector en vacatures vinden die daarbij passen," vertelt projectleider Mirthe Post. Dat je mensen zonder groene opleiding echt moet wijzen dat er ook werk voor hen is in de agrarische sector, bleek wel toen Mirthe en haar team voorafgaand aan de campagne onderzoek deden. "Dat er ook functies zijn waarvoor je niet van jongs af aan op een tractor hoeft te hebben gezeten is totaal nieuw voor veel mensen. En dat terwijl de behoefte onder werkgevers aan Nederlandse werknemers steeds groter wordt."

Werksfeer land- en tuinbouw uniek

Na een zoektocht op banen in de Bollenstreek vond Cindy er een op het vacatureplatform Beter Uitzicht. "De vacature was zo leuk omschreven. Dat je niet perse ervaring moest hebben, was voor mij het zetje om te gaan solliciteren." Cindy was niet de enige sollicitant die binnenkwam via het platform, maar het klikte meteen zag Aad. "Dan ga ik niet verder zoeken. Geen ervaring met de sector is geen probleem. Iemand moet willen, het kunnen komt later."

Voor hem is het werken met zij-instromers niet onbekend. "Bijna al mijn personeel komt van buiten de sector. Zo heb ik iemand die eerder bij een caravanhandel werkte en iemand uit Turkije, maar ook iemand die eerder werkte in de snijbloemen. Ook als je al die groene vingers hebt, moet je het meest werk gaandeweg leren. Planten kweken is toch weer anders dan bloemen. Ongeacht de functie krijgt iedere medewerker hier wel de cursus vasteplantenteelt, al is het maar als achtergrondkennis."

"Hoe de sfeer hier is, dat maak je nergens anders mee." Dat kon Cindy eigenlijk meteen concluderen. "Iedereen is echt aardig en vriendelijk. Hoe vaak je ook iets vraagt, ze staan altijd voor je klaar. Fout maken mag. Afspraken worden netjes nagekomen. Bij mijn vorige werk moest je



“De cijfers laten zien dat we als sector een interessant verhaal hebben.”

het vooral zelf uitzoeken.”

Dat is iets wat Aad niet alleen van Cindy terug krijgt. Veel personeel werkt al jaren bij Aad, sommigen zelfs al voordat hij het bedrijf overnam. “Ik hoor veel terug dat mensen hier lang willen blijven, omdat het gevarieerd is en het personeelsbeleid erg goed is. We betalen altijd volgens de cao en op tijd, er wordt zo min mogelijk overgewerkt als mensen dat niet willen, het is informeel en mensen krijgen de vrijheid hoe ze hun dag indelen.”

Eerste resultaten

Na negen maanden campagnevoeren kijkt Mirthe tevreden terug. Online is de campagne miljoenen keren bekeken en is de website zelf bijna 70.000 keer bezocht. Ruim 7.000 mensen vulden de keuzehulp in om zich te oriënteren op een baan in de sector die bij hen past. “De cijfers laten zien dat we als sector een interessant verhaal hebben.” Mirthe ziet na het succesvolle jaar ook uitdagingen voor het arbeidsmarktplatform. “Het is nu zaak om de aandacht voor Beter Uitzicht vast te houden en het bereik te vergroten. We concurreren natuurlijk met andere sectoren, zoals de zorg of de bouw, die voor soortgelijke initiatieven soms het twintigvoudige budget hebben. We willen daarom verkennen of we de krachten kunnen bundelen met andere sectoren binnen Colland Arbeidsmarkt, zodat we als agrarische en groene sectoren samen sterker staan.” ■

Gratis vacatures plaatsen

Ondernemers in de land- en tuinbouw die op zoek zijn naar personeel kunnen gratis hun vacature plaatsen op de agrarische vacaturesite Beter Uitzicht. Een online campagne zorgt dat ook mensen zonder groene opleiding de vacatures zien. Vacatures worden automatisch doorgeplaatst op verschillende andere vacaturesites. Plaatsen op Beter Uitzicht scheelt een ondernemer dus een hoop werk.

Colland Arbeidsmarkt

Beter Uitzicht is een samenwerking tussen LTO Noord, LLTB, ZLTO, LTO Nederland, Glastuinbouw Nederland, KAVB, NFO en POV en wordt gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt en LTO Noord. Colland Arbeidsmarkt 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 toekomstbestendig arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.

Bouwen aan de toekomst: **Van der Zanden's duurzame koers naar 2030**

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Paul Poels

Aannemingsbedrijf Van der Zanden uit Moergestel heeft duidelijke plannen voor de toekomst. Met een ambitieuze visie voor 2030 richt het bedrijf zich op een volledig emissieloze uitvoering van projecten. Henk van der Zanden, directeur van het bedrijf, deelt zijn visie over de duurzame koers en de uitdagingen en kansen die het bedrijf tegenkomt in de transitie naar een groene toekomst.

Duurzaamheid als drijvende kracht

Van der Zanden zet zich in voor duurzaamheid niet alleen door strengere wet- en regelgeving, maar ook uit overtuiging. "We kunnen niet eindeloos gebruik maken van gas, olie, en andere grondstoffen. We zullen andere energiebronnen zoals zon, wind en water moeten benutten. Wij zien het als onze morele plicht om niet alleen economische waarde te leveren, maar ook bij te dragen aan een gezondere planeet", vertelt Henk. Het bedrijf is vastbesloten om voorop te lopen in innovatie en streeft ernaar om in 2030 alle projecten volledig emissieloos uit te kunnen voeren.

Er zijn al belangrijke stappen gezet: elektrische machines en gereedschappen worden ingezet, en in samenwerking met Dens is de accucontainer ontwikkeld. Ook zijn er 2400 zonnepanelen op het eigen terrein geïnstalleerd, waarmee het bedrijf zelf jaarlijks ruim 900.000 kWh produceert. Toch ziet Henk nog uitdagingen. "De meerkosten van emissievrij werken worden niet altijd gedragen door opdrachtgevers. Dat maakt het lastig om volledig emissievrij te opereren," zegt hij.

Kansen in de emissievrije toekomst

De overstap naar emissievrije machines biedt Van der Zanden de mogelijkheid om te werken in gebieden

waar strenge milieueisen gelden, zoals Natura 2000-gebieden en stadscentra. "De vraag naar duurzame oplossingen wordt groter. Onze gemeentelijke opdrachtgevers nemen duurzaamheid mee in hun aanbestedingen, wat voor ons kansen biedt. Onze elektrische machines onderscheiden ons van de concurrentie, die vaak nog afhankelijk is van traditionele machines," legt Henk uit.

De kansen zijn er niet alleen voor Van der Zanden, maar voor de hele sector. "Duurzaamheid wordt de norm. We investeren in nieuwe technologieën zoals elektrische graafmachines en energieoplossingen en werken samen met partners om kennis te delen en de sector te verduurzamen."

Uitdagingen op weg naar 2030

Hoewel het bedrijf al veel investeringen heeft gedaan in duurzame technologieën, blijven er obstakels. De hoge kosten van de overstap naar emissievrij werken, beperkte beschikbaarheid van materieel en de noodzakelijke laadinfrastructuur zijn belangrijke uitdagingen. "De wetgeving rondom de transport en gebruik van accucontainers zijn onduidelijk, en we worden niet altijd betaald voor emissievrij werken. Dit maakt de transitie financieel moeilijker," aldus Henk.

Daarnaast is de bereidheid van opdrachtgevers om de



↑ v.l.n.r.: Mart, Henk en Tijs van der Zanden

kosten van duurzaamheid te vergoeden een knelpunt. “De ene opdrachtgever erkent de meerkosten, de andere niet. Dit maakt het lastig om verduurzaming volledig door te voeren.”

Steun vanuit de overheid en de sector

Van der Zanden pleit voor meer steun vanuit de overheid en de sector om de verduurzaming te versnellen. “Er moeten op projectniveau subsidies en fiscale voordelen komen om emissieloze uitvoering van projecten aantrekkelijker te maken voor opdrachtgevers. Daarnaast is er meer behoefte aan investeringen in laadinfrastructuur en accutechnologie,” zegt hij. Ook vindt hij dat opdrachtgevers verduurzaming structureel moeten opnemen in aanbestedingen. “Bedrijven die investeren in duurzame technologieën moeten daarvoor beloond worden.”

Investeren in medewerkers en talent

Duurzaamheid draait niet alleen om technologie, maar ook om mensen. “Wij bieden opleidingen en trainingen aan onze medewerkers, zodat zij de (technische) vaardigheden ontwikkelen die nodig zijn om de duurzaamheidsambities van het bedrijf te realiseren,” vertelt Henk. Daarnaast werkt het bedrijf samen met scholen en biedt het stages en evenementen aan om jonge mensen enthousiast te maken voor de sector.

“We laten zien dat werken in deze sector uitdagend, innovatief en maatschappelijk relevant is.”

“Begin klein, stel haalbare doelen en kijk naar de mogelijkheden binnen jouw bedrijf.”

Advies voor andere bedrijven

Henk heeft voor andere bedrijven die willen verduurzamen een praktisch advies: “Begin klein en stel haalbare doelen. Kijk naar de mogelijkheden binnen jouw bedrijf, bijvoorbeeld op het gebied van machines of processen. Zoek samenwerking met bedrijven die al verder zijn en leer van hun ervaringen. Maak gebruik van subsidies en wees open over je ambities.”

Henk is ervan overtuigd dat de verduurzaming van de sector noodzakelijk is en dat de transitie haalbaar is. Door innovatie, samenwerking en het betrekken van medewerkers, bouwt het bedrijf een toekomst waarin duurzaamheid de norm is. ■

Kort Nieuws

Ziekteverzuim agrarische en groene sector blijft stabiel

Het ziekteverzuim in de agrarische en groene sector blijft in 2024 vrijwel gelijk aan vorig jaar. In de eerste twee ziektejaren bedraagt het totale verzuim 5,23% – een minimale daling ten opzichte van 5,25% in 2023. Wanneer we rekening houden met deelherstel, komt het percentage uit op 4,48% (tegenover 4,50% in 2023).



Wat betekent dit? Deze cijfers laten een stabiele trend zien, maar onderstrepen ook het belang van een structurele aanpak van verzuim. Gezonde en inzetbare medewerkers zijn essentieel voor een toekomstbestendige sector. **Grip op verzuim begint bij inzicht** Door trends te volgen en risico's vroegtijdig te signaleren, kunnen werkgevers verzuim beperken en medewerkers ondersteunen bij herstel. Wil je weten hoe jouw sector ervoor staat en welke inzichten jij kunt benutten? Bekijk de verzuimcijfers per sector. ■

LET OP: Handhaving schijnzelfstandigen

De Belastingdienst handhaaft vanaf 1 januari 2025 op schijnzelfstandigheid. Dat kan gevolgen hebben voor de loonheffing door de Belastingdienst én uw premies bij BPL Pensioen. Wilt u meer informatie over dit onderwerp?

Ga dan naar de [website van de Belastingdienst](#). ■



Subsidie voor ontwikkelpaden groene domein goedgekeurd

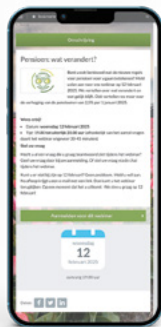
Colland Arbeidsmarkt heeft afgelopen jaar namens een breed samenwerkingsverband met onder andere de agrarische en groene sectoren met succes een subsidieaanvraag ingediend voor het project 'Ontwikkelpaden in het Groene Domein'. Het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) gaf groen licht, en dankzij deze steun kunnen er nu vijftien ontwikkelpaden worden ontwikkeld en uitgerold, verspreid over vijf clusters waaronder Land-en Tuinbouw, Dierhouderij en Glastuinbouw.

Scan de QR code voor meer informatie. ■



Kijk het webinar van BPL Pensioen terug

Op woensdag 12 februari organiseerde BPL Pensioen een webinar 'Pensioen: wat verandert er rondom uw pensioen?' Verteld werd wat de nieuwe regels voor pensioen gaan betekenen, wat er verandert en wat gelijk blijft. Kijk het webinar terug op: bplpensioen.nl/webinars. ■



Blik op de toekomst: houd oudere medewerkers langer inzetbaar met de seniorenregeling

Hoe zorg je ervoor dat ervaren krachten langer met plezier en energie kunnen blijven werken? De seniorenregeling biedt een oplossing. De seniorenregeling is bedoeld om medewerkers vanaf 60 jaar minder te belasten. Met deze regeling kunnen zij minder uren per week werken zonder grote financiële gevolgen. De exacte afspraken vind je in de cao. De seniorenregeling maakt de kans op uitval kleiner en helpt bij een betere werk-privébalans. Ook geeft het ruimte voor doorstroming en vernieuwing binnen het team. Oudere medewerkers kunnen hun kennis en ervaring overdragen aan jongere collega's. Zo bouw je samen aan een toekomstbestendig bedrijf waar kennisoverdracht en duurzame inzetbaarheid centraal staan. Wil je weten hoe de regeling precies werkt? Lees het artikel op de website van Sazas. ■



Vragen over ziekte en zzp'ers binnen jouw bedrijf? Christa helpt je verder

Heb je een bedrijf in de agrarische sector en werk je met zelfstandigen (zzp'ers)? Dan kunnen er misschien vragen ontstaan als iemand ziek wordt. Want hoe ga je daar als bedrijf mee om? En hoe werkt het met de verzuimverzekering en kosten? "Mijn naam is Christa Wind en sinds kort ben ik Adviseur Inkomen bij verzuimspecialist Sazas. Met ruime ervaring in de verzekeringssector, ondersteun ik ondernemers in Noordoost-Nederland (postcodegebied 7100 t/m 9999). Dus heb je een vraag over hoe om te gaan met zzp'ers en ziekteverzuim? Of een andere vraag rondom verzuim? Ik denk graag met je mee en geef vrijblijvend advies. Je kunt me bereiken via telefoonnummer 0683045775, per e-mail via christa.wind@sazas.nl of stuur me een berichtje via LinkedIn." ■

In de Spotlight...

Gerard Riemen draait al heel wat jaren mee in de ‘pensioenwereld’

Tekst: BPL Pensioen | Foto: BPL Pensioen

Een branche die bij uitstek ‘nu met morgen’ bezig is. Voor iedereen in de agrarische en groene sectoren is, via de cao, een pensioen geregeld bij BPL Pensioen. Gerard is sinds 1 januari 2022 voorzitter namens werknemers bij BPL Pensioen. En nu staat het fonds aan de vooravond van een grote wijziging. We vroegen Gerard ernaar.

Een nieuwe pensioenregeling, waarom?

“Werkgevers- en werknemersorganisaties hebben er samen met de overheid voor gekozen om nieuwe spelregels voor de pensioenen te introduceren. Eén van de belangrijke redenen is dat het mee laten groeien van de pensioenen met de prijsstijgingen in het huidige stelsel nauwelijks mogelijk is.”

Hoe ben jij als bestuurder betrokken bij die grote wijziging?

“Sociale partners hebben afspraken gemaakt over de nieuwe pensioenregeling voor iedereen die pensioen opbouwt, in het verleden pensioen opbouwde én voor iedereen die al pensioen ontvangt van BPL Pensioen. BPL Pensioen is verantwoordelijk voor het uitvoeren van die regeling. Wij als bestuur hebben veel afstemming gehad met sociale partners. Nu, zo’n 1,5 jaar voor de geplande overstap, kijken we naar de uitvoerbaarheid van de gemaakte afspraken, of ze binnen de nieuwe wettelijke regel passen en of ze voor iedereen eerlijk uitpakken. Verder zorgen we ervoor dat alle gegevens die in onze administratie staan gecontroleerd worden. Want we willen er zeker van zijn dat die juist zijn. En we werken aan het wettelijk verplichte implementatieplan, waarin tot in detail staat hoe onze nieuwe pensioenregeling eruit ziet.”

Wat gaat er veranderen?

“Een belangrijk verschil is dat de pensioenen straks jaarlijks sneller verhoogd kunnen worden, doordat die verhoging afhankelijk wordt van beleggingsopbrengsten



“We verwachten dat de pensioenen straks sneller verhoogd kunnen worden, dan dat we in de afgelopen 15 jaar hebben kunnen doen”

in plaats van de dekkingsgraad. Om verlagingen van de ingegane pensioenen zoveel mogelijk te voorkomen is een aantal mechanismes ingebouwd. Zo beleggen we defensiever voor gepensioneerden en houden we een reserve die we inzetten om een verlaging van de pensioenen zoveel mogelijk te voorkomen. Een andere verandering is het partnerpensioen. Dat wordt afhankelijk van het salaris. Er blijft ook veel hetzelfde. Zo blijft er een levenslang pensioen. En blijven we net als nu beleggen om de pensioenen te laten groeien.”

Kijk je met vertrouwen naar ‘morgen’?

“Ja. De nieuwe regeling verschilt niet veel van de huidige regeling, terwijl we verwachten dat de pensioenen straks sneller verhoogd kunnen worden, dan dat we in de afgelopen 15 jaar hebben kunnen doen. We hebben goed ingeschat dat het veel tijd vraagt om de voorbereidingen zorgvuldig te doen. Een aantal pensioenfondsen is per 1 januari 2025 overgestapt. Wij kozen bewust voor 1 januari 2027, omdat we voor het pensioen van veel deelnemers zorgen. We kunnen die overstap maar één keer maken. En dat willen we goed doen. Ik heb er vertrouwen in.” ■