

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
Creativiteit & Innovatie

**Robots helpen,
maar veiligheid
blijft mensenwerk**

**Van afstand naar
meer aansluiting met
technologie en skills**

Interview met Remco Geerts (Landelijk
WSP Gemeenten) Carel Retera (Senzor)

**BPL Pensioen
kiest voor duurzame
innovaties**

02
2025



Ingrid Blom

Themaspecialist Arbeid
bij Glastuinbouw Nederland
en bestuurslid Stigas

Column

Telen met technologie: *de route naar 2050*

In de glastuinbouw is robotisering geen toekomstmuziek meer; we zitten er al middenin. Zo nemen robots in de potplantenteelt al veel handmatig werk over, zoals steksteken, een pot op het juiste moment verplaatsen en het toedienen van voeding en water. In gewassen zoals tomaat en paprika is het robotiseren van gewashandelingen lastiger. Een tros tomaten is qua vorm, kleur en omvang immers nooit hetzelfde en bovendien kwetsbaar. Toch rijden ook hier de karren met geoogste producten al zelfstandig van de kas naar het sorteercentrum. Technisch is er dus veel mogelijk, maar we kunnen nog niet zonder mensen. Als een potplant van de lopende band rolt, is er altijd een medewerker die de laatste kwaliteitscontrole uitvoert.

Van handen naar hoofden

De aard van het werk verandert snel. Waar het nu nog grotendeels draait om fysieke arbeid in de kas, zien we een toenemende behoefte aan data-analisten, procesoperators en monteurs. We hebben minder mensen nodig op de werkvloer, maar wel anders opgeleide medewerkers. Tegelijkertijd zullen bepaalde keuzes aan de ondernemer blijven. Je kunt veel automatiseren, maar het juiste moment van bijvoorbeeld teeltwisseling en wat dat betekent voor de kosten en de opbrengsten blijft mensenwerk.

Door automatisering wordt het werk niet alleen efficiënter, maar ook minder belastend. Repetitieve handelingen en fysieke belasting nemen af. Dat is winst. Maar het brengt ook nieuwe risico's met zich mee. Je kunt bekneeld raken in een machine, botsen met een rijdend voertuig of letsel oplopen bij een storing. Daarom is veiligheid een steeds belangrijker thema. In de arbocatalogus glastuinbouw besteden we daar structureel aandacht aan, met richtlijnen en maatregelen die meegroeien met de technologie.

Ambitie 2050

De inzet van technologie helpt ons om te blijven produceren in een krappe arbeidsmarkt. Bovendien leidt het ertoe dat we de komende jaren minder internationale medewerkers nodig hebben, wat indirect ook de druk op de woningmarkt in glastuinbouwgebieden vermindert.

Onze ambitie is helder: in 2050 willen we vrijwel autonoom kunnen telen. Dat vraagt forse investeringen in volledige processen, niet in losse onderdelen. En het vraagt samenwerking tussen ondernemers, overheid én het onderwijs. We hebben vakmensen nodig die deze ontwikkelingen kunnen dragen. Zelf geloof ik in een geleidelijke aanpak: ieder jaar één stap vooruit. Zo bouwen we richting een toekomstbestendige glastuinbouw, met technologie als hulpmiddel en veiligheid als randvoorwaarde. ■

06 Werken aan morgen



13 Van afstand naar meer aansluiting met technologie en skills



Verder in dit nummer

- 04** Robots helpen, maar veiligheid blijft mensenwerk
- 10** Hoe de loopbaanvoucher leidt tot nieuw perspectief.
- 20** BPL Pensioen kiest voor duurzame innovaties
- 22** Kort Nieuws
- 24** In de spotlight - Corné Smits

16 Creatief omgaan met pensioen



18 Gezond met pensioen



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

“Robots helpen, maar veiligheid blijft mensenwerk”

Tekst: Stigas | Foto's: Sabina Rood (namens Stigas)

De inzet van robots in de agrarische sector neemt snel toe. Ze maken het werk lichter en efficiënter. Tegelijkertijd brengen ze nieuwe risico's met zich mee. Hoe werkt het in de melkveehouderij? VanColland vroeg Jeroen Broekman, preventieadviseur en veiligheidkundige bij Stigas, naar zijn ervaringen en adviezen.

“Autonome melk-, mest- en voerrobots worden steeds vaker ingezet,” vertelt Jeroen. “Ze zorgen voor minder fysieke belasting en meer efficiëntie, maar brengen ook gevaren met zich mee. Denk aan aanrij- en beknelingsgevaar, valgevaar in de mestput of zelfs brandgevaar door een elektrische vonk bij het laadstation.” Ook het gedrag van dieren speelt een rol. “Bij melkrobots kan contact met hete onderdelen of een plotselinge beweging van een koe leiden tot letsel. En het risico op elektrocutie is aanwezig.”

Onveilige situaties in de praktijk

Jeroen komt regelmatig voorbeelden tegen waarbij het mis kan gaan: “Kinderen kunnen op een voerrobot klimmen, bijvoorbeeld. In één geval raakte hierbij een kind beknelde tussen robot en stalwand, dit liep fataal af. Dat zijn situaties die je absoluut wilt voorkomen.”

7 praktische tips om veilig met robots te werken

- 1 Beperk de toegang tot het werkgebied: zorg dat het werkgebied softwarematig is afgebakend. Gebruik hekwerk of plaats de melkrobot in een aparte ruimte.
- 2 Zorg voor duidelijke signalering: plaats waarschuwingsborden bij de stal en markeer de rijroute van de robot.
- 3 Gebruik veilige robots: kies voor robots met een veiligheidsbumper en een scanner die personen en dieren herkent. Controleer regelmatig of deze voorzieningen goed werken.
- 4 Voorkom brandgevaar: zet robot en oplader uit tijdens het mixen van mest. Installeer het laadpunt bij voorkeur buiten de stal of dek roosters onder het laadstation af met een stevige plaat.
- 5 Voorlichting en instructie: laat alleen personen in de buurt van de robot die zijn geïnstrueerd. Heldere uitleg vermindert risico's.
- 6 Onderhoud en schoonmaak: laat dit bij voorkeur uitvoeren door gecertificeerde monteurs. Schakel de robot volledig uit vóór aanvang van werkzaamheden.
- 7 Laat robots keuren: minimaal jaarlijks, door een deskundige monteur. Leg vast wanneer dit is gebeurd.



Jeroen Broekman, preventieadviseur en veiligheidskundige bij Stigas

Extra advies: begin bij de aanschaf

Veiligheid begint al bij de keuze van de robot. “Stel een programma van eisen op vóór aanschaf. Daarin beschrijf je aan welke veiligheids- en prestatie-eisen de robot moet voldoen,” adviseert Jeroen. “Voer daarna een ingebruiknamebeoordeling uit en vul de RIE van Stigas aan met de risico’s van robotgebruik op je bedrijf.”

Hulp nodig? Stigas denkt met je mee

Heb je vragen over het veilig inzetten van robots of het actualiseren van je RIE? “Neem contact op met Stigas”, adviseert Jeroen. “We denken graag mee, ook bij de aanschaf van een nieuwe robot.”

Meer weten?

Bekijk de arbocatalogus en handige checklists



Veilig werken met autonome robots in de melkveehouderij



Arbocatalogus melkrobot



Checklist machineveiligheid

Stigas volgt de ontwikkelingen nauwgezet en is actief in de vakgroepen Work Equipment Safety Platform en Robotica van de NVVK en de versnellingsgroep Robotisering LTO. Samen maken we veilig werken met nieuwe technologieën de standaard. ■



Gratis aan de slag met gezondheid en werkplezier

Zo helpt 'Werken aan morgen' ondernemers in de agrarische en groene sector

Als ondernemer wil je dat je medewerkers gezond, gemotiveerd en met plezier aan het werk zijn. Maar hoe pak je dat aan, zonder dat het meteen veel tijd en geld kost? In de agrarische en groene sector is er nu een unieke kans: tot eind 2025 kun je gratis gebruikmaken van het programma Werken aan morgen. Dit programma helpt bedrijven om op een laagdrempelige manier aan de slag te gaan met duurzame inzetbaarheid.

Tekst: Stigas | Foto's: La Luz fotografie

Of je bedrijf nu groot of klein is, Werken aan morgen biedt praktische hulpmiddelen om te zorgen voor vitale medewerkers en een gezonde organisatie. Alles draait om wat op dit moment het beste past bij jouw bedrijf en je mensen.

Wat kun je doen via Werken aan morgen?

Het programma biedt verschillende activiteiten, allemaal gericht op het verbeteren van gezondheid, werkplezier en inzetbaarheid. En het mooie is: de meeste onderdelen zijn volledig gesubsidieerd. Een greep uit de mogelijkheden:

- **De vitaliteitsscan:** een digitale vragenlijst die inzicht geeft in hoe vitaal je medewerkers zijn. Als uit de scan blijkt dat iemand risico loopt (bijvoorbeeld door stress of lichamelijke klachten), volgt een gratis gesprek met een vitaliteitscoach.
- **Vitaliteitscoaching:** een coach helpt medewerkers om gezonder en met meer energie te werken. Denk aan het stellen van doelen, het vinden van balans of het omgaan met werkdruk.
- **De gezondheidscheck:** deze combineert de vitaliteitsscan met een aantal fysieke metingen, zoals bloeddruk, cholesterol en BMI. Eventueel worden extra testen toegevoegd, zoals een gehoortest, afhankelijk van het werk dat iemand doet.
- **Groeikrachtsessies:** tijdens deze groepsbijeenkomsten gaan collega's met elkaar in gesprek over werkplezier, energie en samenwerken. Na afloop ontvangt het bedrijf een rapportage met praktische aanbevelingen.
- **Aanpak fysieke belasting:** een expert bekijkt hoe werkplekken en werkhouding verbeterd kunnen worden. Ook is er een 'Train de trainer'-aanpak, waarbij medewerkers leren om hun collega's te helpen bij het beperken van lichamelijke belasting.

Wacht niet te lang

De subsidieperiode loopt tot december 2025. Dat lijkt misschien nog ver weg, maar in de praktijk is het zo 2026. Zeker omdat veel bedrijven zich al aanmelden. Wil je ook gratis aan de slag met de gezondheid en inzetbaarheid van je medewerkers? Neem dan contact op met Stigas: 085 – 044 07 00, optie 1. Of kijk op de website www.werkenaanmorgen.nl. Daar kun je je ook meteen aanmelden.

“Je leert wat er écht speelt op de werkvloer”

Niels Quicken van Quicken Pluimvee over de groeikrachtsessie voor zijn jonge medewerkers:

“Wij hebben op ons bedrijf 67.000 legkippen en produceren consumptie-eieren. We hebben geen mensen fulltime in dienst, maar werken met een aantal losse krachten: een gepensioneerde, een huisvrouw en vooral scholieren die in het weekend helpen. Toen ik in een nieuwsbrief van Stigas las over de mogelijkheid van een gratis groeikrachtsessie, dacht ik meteen: dat wil ik doen voor de jongeren die bij ons werken. Goede mensen zijn steeds moeilijker te vinden. Als je scholieren aan je wilt binden, moet je meer bieden dan alleen een bedrag per uur. Ze moeten het ook fijn vinden om bij je te werken. Daarom wilde ik weten hoe zij het werk beleven, wat ze leuk vinden en wat niet.”

“Als je scholieren aan je wilt binden, moet je meer bieden dan alleen een bedrag per uur. Ze moeten het ook fijn vinden om bij je te werken.”

Vrijuit praten zonder de baas erbij

“Ik heb met Iris Voorbergen, de adviseur van Stigas die de groeikrachtsessie begeleidt, afgesproken om een aparte sessie voor onze scholieren te organiseren. En ik was er bewust zelf niet bij. Zo konden ze vrijuit praten. Ze mochten alles zeggen: wat ze van het werk vinden, hoe ze met collega's omgaan, of ze zich gehoord voelen.

Na afloop kreeg ik een terugkoppeling van Iris. Wat daarin stond, was voor een groot deel herkenbaar. Maar het hielp ook om mijn eigen aanpak als

leidinggevende te verbeteren. Ik ben op mijn 21e begonnen met dit bedrijf, zonder leidinggevende ervaring. Dan leer je veel al doende. Ik wist altijd wel hoe ik niet wilde zijn als baas, maar constructief feedback geven blijft lastig. Boos worden helpt niet. Maar hoe pak je het dan wél goed aan?”

Met kleine aanpassingen veel bereiken

“Iris gaf me simpele, maar waardevolle tips. Bijvoorbeeld: als de werkplek niet goed is schoongemaakt, dan helpt het om samen met de jongeren een ronde door het bedrijf te lopen. Kijken alsof je een keurmeester bent. Wat valt dan op? Daar leren zij veel meer van dan van een boze app of een foto van de rommel. Ik kan zo'n sessie echt iedereen aanraden. Het is goed georganiseerd, je medewerkers voelen zich gehoord en je krijgt als ondernemer eerlijke feedback. Maar je moet er wel echt iets mee doen. Alleen luisteren is niet genoeg. Ik denk dat veel collega-ondernemers in onze sector hier baat bij kunnen hebben.”

“Waarom wij als hoveniersbedrijf meededen aan de gezondheidscheck van Stigas”

Heleen Hermens, office manager en personeelscoördinator bij Vorstelijke Tuinen, over hun deelname aan de gezondheidscheck van Stigas.

“Wij zijn een hoveniersbedrijf uit Huizen en samen met zo'n 30 collega's onderhouden en leggen wij tuinen aan in voornamelijk de regio 't Gooi en Amsterdam. Toen we via een mailing hoorden dat we dankzij subsidie gratis konden meedoen aan de gezondheidscheck van Stigas, dachten we: dat gaan we doen! Personeel is je waardevolste bezit, daar moet je zuinig op zijn en dus goed voor zorgen. Een gezondheidscheck past daar goed bij zodat je in het nu de balans op kan maken maar ook eventueel preventief actie kan ondernemen. Nadat we de mogelijkheid om je op te geven voor een

preventief medisch onderzoek hadden aangekondigd - overigens zonder enige verplichting - werd er meteen enthousiast op gereageerd. De voorbereidingen verliepen heel soepel en in goed overleg met Stigas. Zo zijn de data waarop de onderzoeken zouden plaatsvinden ruim van te voren afgestemd en we ontvingen een helder Excel-bestand waarin we de deelnemers konden opgeven. Daarna werd alles door Stigas geregeld. Iedereen kreeg op tijd de vragenlijst toegestuurd, en op de onderzoeksdag zelf verliep alles netjes en flexibel. Zelfs last minute wijzigingen in de planning waren geen probleem.”

Gezonde gesprekken op de werkvloer

“Er is echt goed gebruik van gemaakt. De uitkomsten zijn natuurlijk privé - ik zie geen individuele gegevens - maar ik merkte dat er over werd gesproken op de werkvloer. Sommige collega's vonden het erg leuk om te horen wat hun 'fysieke leeftijd' was. Sommigen

bleken fysiek namelijk jonger dan hun echte leeftijd! Maar er waren ook collega's die even stonden te kijken, bijvoorbeeld van een verhoogd cholesterol of BMI. Die zeiden: 'Hier moet ik iets mee.' Dan weet je dat zo'n check zin heeft gehad.

Als organisatie krijgen we een groepsrapportage, waarbij de gegevens niet herleidbaar zijn tot individuele medewerkers. Daarin staat veel nuttige informatie; van tips voor preventie tot signalen over werkdruk en communicatie. Dat pakken we als organisatie serieus op. We richten een werkgroep op om met die onderwerpen aan de slag te gaan, mét de medewerkers, want hun input is essentieel."

Samen verder bouwen aan gezondheid

"We willen ook in de één-op-één-gesprekken met medewerkers vragen: wil je iets met de uitkomsten van de gezondheidscheck? Kunnen wij je daar op een of andere manier bij helpen? Zo kunnen we nog beter ondersteunen.

Of ik het andere bedrijven zou aanraden? Absoluut! Het is waardevol, goed geregeld en je laat ermee zien dat je écht om je mensen geeft. En dat merken ze. Het is een mooie manier om zorg voor medewerkers concreet te maken."

Doe jij ook mee met de gezondheidscheck?

Dit zijn de voorwaarden

Wil je meedoen met de gezondheidscheck via Werken aan morgen? Dan gelden de volgende voorwaarden:

- Er doen minimaal 4 en maximaal 25 medewerkers kosteloos mee binnen de subsidie. Minder mag soms in overleg, voor het aantal deelnemers meer dan 25 ontvang je een offerte op maat.
- Bloedafname is niet gratis. De kosten daarvoor staan in een aparte offerte.
- De RIE (Risico-Inventarisatie en -Evaluatie) met duurzame inzetbaarheidsvragen is ingevuld en en niet ouder dan 2022.
- Je bedrijf valt onder de Colland CAO.
- Je hebt interesse in duurzame inzetbaarheid. ■



Verandering als kans

Hoe de loopbaan voucher leidt tot nieuw perspectief



Tekst: Arna Vliegen-Verschure (namens Colland Arbeidsmarkt) | Foto's: Arna Vliegen-Verschure

Nieuwe regelgeving, krapte op de arbeidsmarkt en technologische ontwikkelingen kunnen ervoor zorgen dat bedrijven ermee stoppen. Volgens de Kamer van Koophandel is alleen al in het eerste kwartaal van 2025 het aantal bedrijfsstoppers in tien jaar tijd niet zo hard gestegen. Voor medewerkers kan dit grote gevolgen hebben. Gelukkig zijn er initiatieven die nieuwe kansen bieden voor medewerkers.

Zo biedt Colland Arbeidsmarkt loopbaanvouchers aan. Daarmee kunnen medewerkers ontdekken waar ze staan, wat ze kunnen en vooral: wat ze willen. En welke stappen ze kunnen zetten richting een nieuwe of betere baan. De ervaring van Linda Noij laat zien hoe een loopbaanvoucher niet alleen inzicht en zelfvertrouwen oplevert, maar ook een nieuw perspectief.

Wat als je werkgever het bedrijf te koop zet?

Het overkwam Linda Noij. Ze werkte bij een kleine plantenkwekerij in een leidinggevende positie. Dat beviel goed: al binnen een jaar groeide ze door naar operationeel manager, waarmee ze de rechterhand van de tuinder werd. Het was een mooie afwisselende functie waarin ze het naar haar zin had en veel kon

leren. Na die promotie stelde ze samen met een adviseur van Kasgroeit een persoonlijk ontwikkelplan op, maar de uitvoering stakte toen de tuinder besloot het bedrijf te verkopen. De adviseur opleiding en ontwikkeling van Kasgroeit tipte Linda om een loopbaanvoucher aan te vragen, zodat ze samen met een loopbaancoach eens rustig kon praten over de volgende stap in haar carrière. Dat deed Linda, ze vroeg de voucher aan. In dit verhaal blikken we samen met Linda terug op dit traject.

Een waardevol zetje in de juiste richting

“Ik had al eerder gekeken naar loopbaanbegeleiding, maar dat kost geld en is niet goedkoop. Daarom heb ik uiteindelijk de loopbaanvoucher bij Kasgroeit



aangevraagd, met als doel een leuke fulltimebaan te vinden die goed betaalt. Via de website van Kasgroei koos ik James Loopbaan, vooral vanwege de locatie in Utrecht. Ik ben blij dat ik het heb gedaan. Gerda, mijn loopbaanbegeleider, was een prettig persoon om mee te praten en ik voelde echt dat ze me wilde helpen. Haar tips waren waardevol en hebben me verder gebracht. De gesprekken vonden telefonisch en via videobellen plaats en dat werkte voor mij goed.”

Een fijne en persoonlijke aanpak, ook op afstand

“Ik heb de gesprekken als goed en behulpzaam ervaren. Zelf ben ik meer van het fysieke contact, maar gezien de afstand was het juist prettig dat ik niet helemaal naar Utrecht hoefde te rijden. Het traject begon met telefonisch contact, wat een fijne manier was om elkaar eerst even te leren kennen. Daarna gingen we over op videobellen. Doordat we al eerder gesproken hadden, voelde dat vertrouwd. Zeker na de coronaperiode is videobellen voor mij een stuk gemakkelijker geworden.”

Verhelderend en doelgericht traject

“Het traject startte met een aantal testen die inzicht gaven in wie ik ben en hoe ik functioneer, onder andere in een leidinggevende rol. Samen keken we naar mijn sterke kanten en waar nog ruimte is voor ontwikkeling. Voor mij was het vooral een bevestiging dat ik graag verder wil in een leidinggevende functie. Voor de coach gaf het een helder beeld van wie ik ben, waardoor zij me gericht kon begeleiden.”

Praktische tips met direct resultaat

“De coaching heeft me echt geholpen om mezelf beter te presenteren. Zo keken we samen naar mijn cv, eerder zette ik alleen mijn functietitel erop, maar nu benoem ik ook wat de functie precies inhield en welke taken ik had. En belangrijk: bovenaan staat nu wat voor een werkgever écht relevant is. Ook gaf mijn coach mij het zetje om voortaan eerst te bellen voordat ik een sollicitatie stuur. Dat persoonlijke contact maakt het makkelijker om een goede indruk te maken en verkleint de kans op afwijzing. Daarnaast kreeg ik handige tips voor het sollicitatiegesprek, zoals hoe ik mijn leidinggevende ervaring – die ik in een andere sector heb opgedaan – overtuigend kon overbrengen.”

Hoe het Linda nu vergaat

Linda werkt nu als teamleider bij Vereijken Kwekerijen. Zij geeft leiding aan de werknemers van een kas. Daarmee wil ze zich bewijzen en doorgroeien naar een hogere functie met meer dynamiek. Ze ziet groeikansen nu ze bij een groter bedrijf werkt.

Tips van Linda bij inzet van de loopbaanvoucher

- Twijfels over wat je kwaliteiten zijn of je werk nog beter kunt doen? Vraag de loopbaanvoucher gratis aan!
- Ben je tevreden met je baan? Vraag de loopbaanvoucher dan ook aan. Het kan ook een bevestiging zijn dat je goed op je plek zit. En het levert tips op hoe je je werk nog beter kunt doen.
- Formuleer vooraf de vraag die je wilt beantwoorden. Zo benut je de tijd goed.
- Bespreek je twijfels op je werk. Er is veel mogelijk, zeker in tijden van arbeidsmarktkrapte.
- Bel. Dat is minder spannend dan je denkt en soms een tijdsparing.

Colland Arbeidsmarkt

De loopbaanvoucher wordt gefinancierd door het fonds Colland Arbeidsmarkt en is gratis voor medewerkers in de sectoren glastuinbouw en dierhouderij. 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 toekomstbestendig arbeidsmarkt in de agrarische en groene sectoren.

Klik hier voor meer informatie en de aanvraag van de loopbaanvoucher: collandarbeidsmarkt.nl/regeling/loopbaanvoucher-glastuinbouw/ ■



Van afstand naar meer aansluiting met technologie en skills

Technologie ontwikkelt zich in snel tempo. Maar in de discussie over technologische ontwikkelingen, krijgt een belangrijke groep nog onvoldoende aandacht: mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Voor deze mensen levert technologie in sommige gevallen uitdagingen op, maar vooral ook kansen. Zo zien we ook in de agrarische en groene sectoren een groeiende interesse in inclusieve technologie. Inclusieve technologie maakt werk toegankelijker én kan een oplossing bieden om vacatures te vervullen. Remco Geerts (Adviseur Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten) en Carel Retera (Adviseur Arbeid & Innovatie bij Senzer) leggen uit wat het is, waar kansen liggen en waarom samenwerken nog belangrijker is dan de technologie zelf.

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Fotografie: Landelijk WSP Gemeenten, Senzer, Kuppens Fotografie

Als technologie werk mogelijk maakt

Volgens Remco is inclusieve technologie: “de technologische ondersteuning die mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt helpt duurzaam aan het werk te komen en te blijven. Denk aan VR-brillen om werker-
varing op te doen, exoskeletten om fysieke belasting te verlichten, en operator support systemen die complexe handelingen versimpelen.” Carel spreekt liever van inclusieve innovatie, omdat het niet alleen om techniek gaat. “We kijken ook naar procesaanpassingen, bewustwording bij werkgevers en functiecreatie. Het doel is altijd: de afstand tussen de vraag van werkgevers en het aanbod van werkzoekenden verkleinen.” Ook Remco onderstreept het belang van die bredere benadering: “Technologie is een hulpmiddel, geen doel op zich. Het gaat erom dat mensen écht mee kunnen doen.”

Voor wie is het bedoeld?

De doelgroep is breed. Remco noemt mensen die momenteel een uitkering ontvangen van het UWV, zoals de WIA- en WAO-populatie, maar ook jongeren met een

Wajong-uitkering. “Ook oudere werkzoekenden met fysieke beperkingen vallen hieronder.” Aan de gemeentelijke kant gaat het onder andere over kandidaten uit de Participatiewet, statushouders, Oekraïense vluchtelingen en medewerkers van de sociaal ontwikkelbedrijven. Carel herkent dit beeld. “Wij richten ons inderdaad op een brede groep mensen met een kwetsbare arbeidsmarktpositie. Maar elke subgroep heeft zijn eigen uitdagingen – denk aan taal, fysieke belastbaarheid, of digitale vaardigheden. Dat vraagt om maatwerk.”



Werkplek met Operating Support Systeem (OSS) dat instructies projecteert via beeld, tekst en licht.



↑ Remco Geerts (Adviseur Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten)



↑ Carel Retera (Adviseur Arbeid & Innovatie bij Senzer)

Van laserpointer tot tillift: voorbeelden uit de praktijk

Zowel Carel als Remco noemen veel praktische voorbeelden. Een werktafel met een laserpointer wijst aan welke onderdelen gepakt moeten worden – handig voor assemblagewerk. VR-brillen geven een realistisch beeld van werkomgevingen. “Bij Senzer worden bijvoorbeeld exoskeletten en rugbraces ingezet, een draagbaar skelet dat fysieke ondersteuning geeft. Maar zelfs een simpele mobiele tillift kan het verschil maken. Dat apparaat maakt dozen tillen een stuk lichter, ideaal voor wie langdurig fysiek werk niet aankan”, aldus Carel.

Senzer en Landelijk Werkgeversservicepunt Gemeenten werken samen met technologiepartners, onderzoeksinstituten en werkgeversorganisaties. Carel noemt TNO en universiteiten als belangrijke kennispartners. “Zij helpen ons met onderzoek naar bijvoorbeeld taakaanpassingen of de inzet van hulpmiddelen.” Maar ook het veldwerk is belangrijk: “We lopen met werkgevers hun processen door om te kijken waar functies te creëren zijn die passen bij onze doelgroep.”

Wat vraagt het van werkgevers?

Remco: “Een open houding, bewustwording en de bereidheid om in kleine stapjes te investeren in technologie en begeleiding. Kleine bedrijven zonder HR-afdeling kunnen dit als een uitdaging ervaren, maar er is ondersteuning voor. Geïnteresseerde werkgevers kunnen terecht bij een Werkgeversservicepunt of werkcentrum in hun regio.” Hier wordt meegedacht over mogelijkheden, inclusief begeleidingstrajecten en trainingen. “Het gaat niet om iemand aannemen en het dan loslaten. Goede begeleiding en draagvlak in de organisatie zijn cruciaal,” zegt Carel.

Kansen voor de agrarische en groene sector

In de agrarische en groene sector wordt al gebruikgemaakt van technologie zoals elektrische schoffels, VR-brillen voor instructie, of apps die het werk in plantsoenen controleren en feedback geven. Exoskeletten helpen bij het plukken van groente en fruit, en vertaaltechnologie maakt communicatie met anderstalige medewerkers eenvoudiger. Volgens Remco zijn deze hulpmiddelen niet alleen voor medewerkers: “Ook werkgevers profiteren. Minder fysieke (over)belasting betekent minder verzuim en meer duurzame inzetbaarheid.”



↑ Medewerker met rugbrace (vorm van een Exoskelet) en tillift

Toekomst arbeidsmarkt is meer gericht op skills

Over vijf jaar verwachten Carel en Remco dat AI en skill-based matching een grote rol spelen, ook in de Agrarische en Groene sectoren. Skill-based matching is een proces waarbij werkzoekenden en vacatures worden gekoppeld op basis van de specifieke vaardigheden die iemand bezit, in plaats van alleen te kijken naar werkervaring of diploma's. Dit biedt nieuwe kansen, vooral voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, omdat het hen in staat stelt om zich te profileren op basis van hun vaardigheden. Remco: "AI kan helpen om werkzoekenden en vacatures beter aan elkaar te koppelen op basis van vaardigheden, niet alleen op cv." Carel vult aan dat ook vertaaltechnologieën, instructie-apps en operator support-systemen hier aan bijdragen en steeds verder verbeteren. "En misschien nog belangrijker: de bewustwording groeit. Werkgevers zullen inclusieve technologie niet meer als uitzondering zien, maar als standaard onderdeel van hun personeelsbeleid." ■

Meer weten?

Werkgevers die meer willen weten over inclusieve technologie en de ondersteuning die mogelijk is, kunnen terecht bij hun regionale werkcentrum of Werkgeversservicepunt. Zij denken mee over praktische en haalbare stappen om mensen met een kwetsbare positie succesvol te laten meedoen. Want werk is er genoeg – het gaat erom het samen slim te organiseren.

Kijk hier www.werkgeversservicepunten.nl voor een werkgeversservicepunt bij jou in de buurt

Kijk hier voor www.werkcentrum.nl voor een werkcentrum bij jou in de buurt

Kijk hier www.lwspgemeenten.nl voor informatie over werkgevers die inclusief willen ondernemen

Kijk hier www.senzer.nl voor meer informatie over Senzer

Creatief omgaan met pensioen

Quality time met kleinzoon in heel Europa

‘Ik Vertrek’ en ‘Het Roer Om’ waren altijd hun favoriete programma’s op de Nederlandse televisie. En Lei Goertz en zijn vrouw Rien zijn nog steeds trouwe kijkers. Ook nu ze in hun camper heel Europa doortrekken. Het lijkt een klassiek ‘pensionado-verhaal’. Maar dat is het niet.

Tekst: BPL Pensioen

Lei’s ouders hadden een gemengd bedrijf. ‘Glas en grond’ noemden ze dat. Een deel in de kas en een deel in de open lucht. “Mijn vrouw en ik hebben dat bedrijf destijds van mijn ouders overgenomen”, vertelt Lei. “We teelden daarnaast nog jaarrond tomaten.” Zijn naam en zijn tongval, met die heerlijke zachte g, verraden al dat we in Noord-Limburg zitten. Langs de Maas, ten zuiden van Venlo.

“Met een jong gezin en opgroeiende kinderen werd dat op een gegeven moment wel heel druk. Ook al omdat het bedrijf in de jaren ’80 een paar keer letterlijk onder water stond vanwege een overstroomde Maas. En de prijs van de tomaten zat ver onder de kostprijs. We besloten daarom in 1992 de zaak te verkopen. Onze buurman nam het van ons over en wij zijn op zoek gegaan naar ander werk.”

Genieten van het leven

Rien vond werk in de thuiszorg, iets wat ze ruim 25 jaar heeft gedaan. Lei ging aan de slag als bedrijfsleider bij een grote plantenkwekerij in Limburg, Fortaplant. “Ze hebben ruim 100 hectare ‘onder glas’. Het bedrijf zit vooral in het Westland, maar er zijn ook 2 locaties in Limburg. Ik heb daar 30 jaar gewerkt. Eigenlijk altijd met passie en plezier, maar vanaf 2020 kreeg ik het lastiger.

Ik had mezelf echt ‘over de kop’ gewerkt en in 2021 kwam ik thuis te zitten. Ik kwam er niet meer uit. Na 2 jaar werd ik afgekeurd.

Ik was helemaal van het padje, zoals dat heet. Ik hou het hier kort. Maar het heeft best lang geduurd voordat ik dat kon accepteren. Uiteindelijk kon ik niet anders dan me erbij neerleggen. Het resultaat was wél dat Rien en ik de knop drastisch hebben omgezet. Ook al omdat Rien een paar maal ernstig ziek was geweest. We besloten meer van het leven te gaan genieten.”

Zelfvoorzienend leven

“In de praktijk kwam het erop neer dat we in 2023 ons huis hebben verkocht. En er een camper voor terug hebben gekocht. Nu leven we geheel zelfvoorzienend en een groot deel van het jaar in Zuid-Europa. LPG en de zon voorzien ons van energie. Soms staan we op een camping, soms op een speciale camperplaats. Die camperplaatsen zijn vaak gratis en zeker in Spanje is dat heel goed geregeld.”

Op die trektochten door Europa zien Rien en Lei regelmatig hun zoon en kleinzoon. Lei legt uit hoe dat zit: “Wij hebben een zoon en een dochter. Wij hebben geprobeerd ze op jonge leeftijd enthousiast te maken voor de paardensport. Dat ging met wisselend succes. Uiteindelijk bood die sport te weinig uitdaging voor onze kinderen. Toen hebben we de bakens verzet naar de motorsport.





Bij ons werkt het zo dat als we iets doen, we er ook voor de volle 100% voor gaan. Onze zoon bleek talent te hebben voor trial rijden. Uiteindelijk reed hij wedstrijden in heel Europa op hoog niveau. Niet dat we er geld mee verdienen. Dat lukt niet in deze tak van sport. Maar wij crossten in een bus en caravan heel Europa door. We hebben er met ons gezin enorm van genoten, maar het was ook hard werken."

Veel tijd met de familie

"Inmiddels zijn we vele jaren verder en het bloed kruipt waar het niet gaan kan. Nu doet onze zoon hetzelfde met onze kleinzoon. Die is bijna 16 en ook een groot talent in trial rijden. Die kreeg zijn eerste motortje toen hij 3 jaar was. Sinds zijn 10e is het trial rijden ook echt zijn passie. Je moet er veel voor trainen. Dat kan gelukkig dicht bij waar ze wonen. Hij zit een paar keer per week in de sportschool en op de motor. De weekenden zijn bijna het hele jaar gevuld met trainingen en wedstrijden. Op school doet hij het gelukkig ook heel goed, dus die werken goed mee.

Het mooie is dat we elkaar regelmatig treffen. Dan kunnen we hem aanmoedigen en ondersteunen. Begin april reed hij bijvoorbeeld een wedstrijd in Marbella. Dat was een wereldbekerwedstrijd en hij reed in de instapklasse. Daarna gingen we naar Portugal en nog weer later naar Corsica en San Marino. Daar zijn wij allemaal bij geweest. Nu, in de zomer, zijn we weer een

tijd in Nederland. Na de zomer gaan we dan nog naar Göteborg en Tsjechië om onze kleinzoon aan het werk te zien."

Eerst een hoger, daarna een lager pensioen

"Je hoort het, we vervelen ons niet. We zijn blij dat we de kans kregen om deze keuze te maken. Want de laatste jaren waren niet gemakkelijk. Mijn contacten met BPL Pensioen waren echt super! Ik ben een paar keer op gesprek geweest in de laatste jaren die ik nog werkte. Dan vorm je een idee van hoe je het hebben wilt. Het laatste gesprek had ik in december 2024 met Jeroen Boog van BPL Pensioen. Hij liet zien dat wat we wilden ook echt kon. Ik krijg als ik met pensioen ben eerst 10 jaar lang een iets hoger pensioen. En dan de rest van mijn leven een iets lager pensioen. We staan al langere tijd ingeschreven voor een seniorenwoning in de buurt van Venlo en Kessel. Maar voorlopig hoeft dat gelukkig nog niet. Wij redden ons prima en genieten volop van ons nomadenbestaan." ■

Wat is trial?

Trial wordt ook wel de 'hogeschool van de motorsport' genoemd. Topsnelheid is niet de bepalende factor. Het gaat om balans en timing. Trialrijders hebben moed en inzicht nodig om hindernissen te nemen. Een hindernis heet een non-stop. Een wedstrijd bestaat uit een aantal non-stops. Deze moeten van begin tot einde worden afgelegd zonder dat de grond met iets anders dan de banden wordt geraakt. Een voetje aan de grond levert een strafpunt op. De motor moet een voorwaartse richting blijven aanhouden. Stilstaan is toegestaan maar achteruitrijden dus niet. Meer dan 3 strafpunten in een non-stop levert het maximale aantal van 5 strafpunten voor die non-stop op. Wie aan het eind van de wedstrijd het minste aantal strafpunten heeft, is de winnaar.

Gezond met 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 agrarische en groene sector? Hoe kunnen werkgevers ervoor zorgen dat hun werknemers op een gezonde manier de eindstreep halen? Welke creatieve instrumenten zijn daarvoor beschikbaar?

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Petra Slingenberg

Fysieke arbeid

Ook in de agrarische en groene sector werken mensen tegenwoordig langer dan vroeger. Dat komt voor een deel doordat in veel cao's is opgenomen dat de arbeidsovereenkomst stopt op AOW-leeftijd. En met het oprekken van de AOW-leeftijd, gaan mensen vaak later met pensioen. Toch is langer doorwerken niet voor iedereen gemakkelijk. Vaak hebben werknemers er al vele jaren fysieke arbeid opzitten. En krijgen het op latere leeftijd wat lastig. Er zijn natuurlijk machines die het werk fysiek minder zwaar maken. Daar is al langere tijd veel aandacht voor en dat levert resultaten op. Maar hoe kunnen werkgevers hier nog meer rekening mee houden?

Seniorenregeling

In veel cao's is een seniorenregeling opgenomen. Dat is dus geen regeling van BPL Pensioen, maar van een specifieke sector. Voor werknemers kan het een interessante optie zijn om op een goede manier de eindstreep van het werkzame leven te halen. Het komt erop neer dat een werknemer minder werkt, maar het inkomen en de pensioenopbouw (deels) hetzelfde blijven. In sommige sectoren kun je bijvoorbeeld 20% minder gaan werken, tegen 10% minder salaris, met

maar een kleine verandering in de pensioenopbouw. Hoe de seniorenregeling er precies uit ziet, verschilt per sector. Meer informatie is te vinden op www.collandarbeidsmarkt.nl/seniorenregeling.

Deeltijdpensioen

Een werknemer laat een deel van zijn pensioen ingaan en blijft daarnaast nog voor een deel werken. Van deze regeling wordt steeds meer gebruik gemaakt, omdat die écht helpt om wat verlichting te brengen in de laatste werkzame jaren tot het pensioen.

In de praktijk

Neem het voorbeeld van Kees van der Elst. We interviewden hem. Hij is inmiddels helemaal gestopt met werken en geniet van zijn pensioen. Maar 3 jaar geleden ging hij eerst met deeltijdpensioen. Kees ging een dag per week minder werken en liet zijn pensioen voor die dag ingaan. En dat beviel hem prima! BPL Pensioen hielp hem inzicht te krijgen in de mogelijkheden en gevolgen. En het viel Kees erg mee hoeveel hem die dag minder werken kostte. ■



“Van het deeltijdpensioen wordt steeds meer gebruik gemaakt, omdat dat écht helpt om wat verlichting te brengen in de laatste werkzame jaren tot het pensioen.”

BPL Pensioen kiest voor duurzame innovaties

Tekst: BPL Pensioen | Foto's: Achmea Real Estate

‘Duurzaam’, ‘duurzaamheid’ en ‘verduurzaming’. Het zijn woorden die je tegenwoordig op heel veel plekken tegenkomt. Bijvoorbeeld in de supermarkt, bij het maken van duurzame (gezonde) keuzes. Ook bij BPL Pensioen staat de term ‘duurzaam’ hoog op de agenda. Onze belangrijkste taak is natuurlijk om te zorgen voor een pensioen voor iedereen die werkt(e) in de agrarische en groene sectoren. Wat dat met ‘duurzaam’ te maken heeft? Nou, alles eigenlijk. Om het geld dat werknemer en werkgever bij ons inleggen te laten groeien, moeten we dat beleggen. Want dat levert meer op dan sparen. Maar waar zou u uw geld op inzetten? Een bedrijf dat goed omgaat met werknemers? Of één die een slecht loon betaalt en slechte omstandigheden biedt? Geen moeilijke keuze. En zo kijken wij ook naar onze beleggingen. Dat noemen we ‘duurzaam beleggen’. We geven een paar voorbeelden.

Extra investering in landbouwgrond

Zo investeren we € 90 miljoen extra in het ASR Dutch Farmland Fund. Dit bedrag komt bovenop de € 210 miljoen die we al eerder investeerden in het fonds voor Nederlandse landbouwgrond. Het fonds wil landbouwgrond in een betere conditie doorgeven aan toekomstige generaties. Het helpt boeren om hun bedrijf verder te verduurzamen. De steun in de rug van BPL Pensioen is daarbij meer dan welkom. En niet onbelangrijk: het levert een stabiel rendement op.

Houtbouw

Een ander voorbeeld van een duurzame belegging is houtbouw. BPL Pensioen investeert sinds kort in 213 appartementen in Den Haag die met natuurlijke

bouwmaterialen zijn gebouwd. Een deel wordt gebouwd met Cross Laminated Timber (CLT). Een kruislings verlijmd houtproduct dat beton en staal vervangt. Dit natuurlijke bouw materiaal heeft een zeer lage CO₂-impact. Bovendien is de bouw tijd korter.

De steun in de rug van BPL Pensioen is daarbij meer dan welkom. En niet onbelangrijk: het levert een stabiel rendement op.



Circulaire keukens

Een derde voorbeeld betreft circulaire keukens. BPL Pensioen belegt veel in Nederlands vastgoed. Waaronder veel oudere gebouwen. Met renovaties kunnen die gebouwen vaak nog lang mee. Dat is een investering, maar geeft die gebouwen weer een toekomst en zorgt voor hogere rendementen. Voor het renoveren van keukens werkt BPL Pensioen samen met Keller Keukens. Zij ontwikkelden een uniek concept. Oude keukens worden niet weggegooid, maar zo veel mogelijk hergebruikt. De sloop gebeurt daarom zeer zorgvuldig. Alle oude onderdelen van de keuken worden apart verzameld in een zogenaamde circulaire container. Met een magneet wordt alle metaal eruit gehaald. Wat overblijft wordt verwerkt tot gerecycled spaanplaat en wordt gebruikt voor de nieuwe keuken. Die nieuwe keukens hebben een levensduur tot wel 120 jaar.

Verder worden ovens en kookplaten volledig hersteld en schoongemaakt. En krijgen daarna een tweede leven. Dat is niet alleen beter voor het milieu, maar ook voordeliger voor de eindgebruiker.

Hennep voor woningisolatie

Op een perceel in Woerden zijn we een proef gestart: we telen 4,6 hectare vezelhennep. Het gebruik van dit gewas draagt bij aan het terugdringen van de CO₂-uitstoot in de woningbouw. Een hectare vezelhennep levert ongeveer 6.000 kilo droge stof op en legt 9 ton CO₂ vast. Dat is genoeg voor 40 tot 50 vierkante meter isolatiemateriaal. Dat is goed voor de isolatie van ongeveer één eengezinswoning.

Duurzaamheid en een goed rendement gaan prima samen

Wij geloven erin dat duurzaam beleggen dé manier is om te zorgen voor een goed pensioen voor iedereen in de agrarische en groene sectoren. En dat blijkt! Uit de cijfers blijkt dat het strikt toepassen van onze duurzame regels jaarlijks extra rendement oplevert. Dus méér rendement dan wanneer we niet duurzaam zouden beleggen. ■



Scan de QR code
voor meer informatie.

Kort Nieuws

Webinar BPL Pensioen 2 juli 'Pensioenkeuzes'

Woensdag 2 juli om 19.00 uur
organiseert BPL Pensioen een webinar.

Kijkers worden geïnformeerd over de keuzes die ze hebben wanneer ze met pensioen gaan, waar ze informatie kunnen vinden over de hoogte van hun pensioen en hoe ze met verschillende keuzes kunnen spelen in de pensioenplanner.



Nieuwe pensioen- consulent bij BPL Pensioen

Per 1 mei is Eddo van der Breggen de vierde pensioen-
consulent van BPL Pensioen. Hij is dé contactpersoon
voor alle werkgevers in regio west.
Meer weten over de pensioenconsulent in uw regio?
Of maak meteen een afspraak.



Scan de QR code voor meer
informatie. ■

BPL Pensioen verstuurt Uniform Pensioenover- zicht (UPO)

Vanaf 19 juni start BPL Pensioen met de verzending van de
UPO's aan werknemers. In het UPO ziet een werknemer de
hoogte van zijn pensioen bij BPL Pensioen. Een overzicht van
de hoogte van het pensioen bij andere fondsen is te vinden
op [Mijnpensioenoverzicht.nl](https://mijnpensioenoverzicht.nl). ■

Veilig inloggen bij BPL Pensioen

Op 1 juli 2023 trad de Wet digitale overheid (Wdo) in werking.
De wet gaat over het veilig en betrouwbaar inloggen voor
Nederlandse burgers en bedrijven bij de (semi-)overheid.
Ook pensioenfondsen vallen hier onder. Vanaf 15 augustus
2025 kunnen werkgevers bij BPL Pensioen alleen nog inlog-
gen met eHerkenning. Werknemers alleen nog met DigiD.
BPL Pensioen informeert hier nog over. ■

Overweeg je een carrière-switch of wil je doorgroeien?

Kijk dan of je gebruik kunt maken van het employabilitybudget. Dit is een subsidie tot maximaal €1.500 die je als werknemer in de glastuinbouw kunt aanvragen voor een opleiding of cursus naast je werk, als voorbereiding op een andere functie of beroep. Ontdek wat het employability-budget inhoudt en hoe je het aanvraagt via [Groei door met het employabilitybudget - Kasgroeit.](#) ■



De processierups is er weer; zo voorkom je klachten

Werk je buiten? Let dan goed op: de eikenprocessierups is actief. Zijn brandharen kunnen jeuk, huiduitslag, oogklachten en benauwdheid veroorzaken.



Stigas maakte een handige toolbox met tips om jezelf te beschermen. ■

Buitenwerkers lopen meer risico op huidkanker; bescherm jezelf goed!



Werk je vaak buiten? Dan loop je extra risico op huidkanker. Gelukkig kun je dat risico flink verkleinen:

- Zoek de schaduw op als het kan
- Smeer zonnebrand (minimaal factor 30, elke 2 uur opnieuw)
- Draag UV-werende kleding, een pet met nekflap en een zonnebril
- Spreek collega's aan op veilig zongedrag

Zie je een verdachte plek of moedervlek? Ga naar de huisarts. Vroeg erbij zijn maakt echt verschil. Dit is een handige site over (moeder)vlekken: www.huidfonds.nl



Stigas geeft deze zomer 15 tubes zonnebrandcrème weg!

Vul je gegevens in een maak kans op zo'n gratis premium zonnebrand. ■

Benut de SLIM-subsidie voor leren en ontwikkelen

Van 2 t/m 30 juni 2025 kun je SLIM-subsidie aanvragen voor leren en ontwikkelen in jouw bedrijf of sector. Ontdek de mogelijkheden voor de glastuinbouw op [Kasgroeit.](#) ■





In de Spotlight...

Samen veilig werken met het nieuwe RIE-systeem van Stigas

Tekst: Stigas | Foto: Stigas

Stigas heeft een nieuw digitaal systeem ontwikkeld om de risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) mee te maken. Corné Smits, adviseur KAM bij idverde NL, was een van de eersten die ermee aan de slag ging. “Een goede RIE is onmisbaar voor veilig werken,” vertelt hij.

Veiligheid als dagelijkse praktijk

Bij idverde NL is veiligheid een belangrijk thema. Met de slogan Samen veilig werken, samen veilig terug laat het bedrijf zien dat iedereen verantwoordelijkheid draagt voor een veilige werkomgeving. Corné: “We hebben vijf vaste regels die daarbij helpen, zoals: eerst denken, dan doen en gevaarlijke situaties melden. Tijdens elke toolboxmeeting – een korte bijeenkomst over veiligheid – komen deze punten terug.”

Samen met collega's aan de slag

Corné bezoekt alle vestigingen om de RIE op te stellen. Daarbij bespreekt hij de risico's samen met vestigingsmanagers, medewerkers en een vertegenwoordiger van de ondernemingsraad. “De Branche-RIE van Stigas sluit goed aan op ons werk in het groen. Veel werkzaamheden en de bijbehorende veiligheidsvragen staan er al standaard in, wat veel tijd scheelt. Specifieke werkzaamheden, zoals het leggen van kunstgras, kun je zelf makkelijk toevoegen. Het nieuwe systeem werkt prettig en is overzichtelijk.”

Een stap verder in veiligheid

Idverde NL blijft zich ontwikkelen. “We zitten nu op trede 3 van de Safety Culture Ladder en willen naar trede 4. Daarvoor moeten we nog proactiever worden en ook onze onderaannemers en opdrachtgevers meer betrekken,” aldus Corné.



“Je wordt gedwongen beter na te denken of een maatregel echt effect heeft. Daardoor ontstaan soms verrassende oplossingen.”

Meedenken met Stigas

Toen bekend werd dat Stigas een nieuw systeem ontwikkelde, wilde Corné direct meedoen. “Onze RIE moest toch worden vernieuwd. Tijdens mijn opleiding tot Hogere Veiligheidskundige leerde ik dat je ook moet kijken naar de oorzaken van risico's én of de maatregelen echt werken. Dit nieuwe systeem helpt daar goed bij.” Corné is positief: “Je wordt gedwongen beter na te denken of een maatregel echt effect heeft. Daardoor ontstaan soms verrassende oplossingen. Zo wordt werken niet alleen veiliger, maar ook slimmer.” ■