

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA
Samen sterk

**Generaties samen sterk bij
fruitboomkwekerij Fleuren**

**Szas en de Goudse
Verzekeringen slaan
handen ineen**

**Samen het verschil maken
op de werkvloer**

Interview met Susanne Katus (nieuwe directeur Stigas)

**Waarom belegt BPL
Pensioen? En hoe?**

04
2025



Olaf Janssen ↑

Werkgeversvoorzitter
Colland Arbeidsmarkt



Jeroen Warnaar ↑

Werknemersvoorzitter
Colland Arbeidsmarkt

Column

Samen Sterk(er)?

We hebben iets unieks in de agrarische en groene sector: een samenwerkingsverband waarmee we activiteiten en regelingen uitvoeren rond scholing en ontwikkeling, arbeidsmarkt, voorlichting aan werkgevers en werknemers en een duurzame en gezonde inzetbaarheid van medewerkers tot aan hun pensioen; Colland Arbeidsmarkt. Voor ons is dit samenwerkingsverband inmiddels 'gewoon' maar dat is het eigenlijk niet. Het blijft bijzonder dat zoveel partijen al jaren samen optrekken en elkaar versterken. Natuurlijk horen we af en toe: "Moeten we niet iets anders doen met die premie?" Tegelijkertijd klinkt vaak dat we meer als één blok naar buiten zouden moeten treden. De waarheid ligt waarschijnlijk ergens in het midden.

Als voorzitters van dat samenwerkingsverband denken we een balans te hebben gevonden: samen doen wat je alleen niet zou kunnen, maar ook ruimte laten voor eigen beleid binnen de verschillende deelsectoren. Toch vragen we ons af of dat 'eigen' beleid niet meer effect zou hebben als we iets vaker zouden samenwerken. De vraag is of we Colland Arbeidsmarkt vooral willen gebruiken om de deelsectoren financieel te ondersteunen bij hun eigen beleid, of dat we daarnaast ook vaker gezamenlijk beleid moeten ontwikkelen.

Onlangs verkenden bestuurders en sectorcommissies tijdens het Dialoogdiner wat ze van elkaar kunnen leren en samen kunnen doen. Op onderdelen blijkt hier zeker draagvlak voor te bestaan. Het bestuur van Colland Arbeidsmarkt wil dit verder onderzoeken, faciliteren en stimuleren. De Strategische Agenda, bestaande uit tien punten, helpt daarbij concreet richting te geven. Hier gaan we de komende periode met de sectorcommissies verder mee aan de slag.

We mogen trots zijn op dit unieke samenwerkingsverband in onze sector en wat we al hebben bereikt. Samen kunnen we niet alleen uitdagingen het hoofd bieden, maar ook kansen pakken en de sector sterker maken. Doe mee en bouw samen met ons aan een sector die klaar is voor de toekomst! ■

04 Generaties samen sterk bij fruitboomkwekerij Fleuren



10 Sazas en De Goudse Verzekering slaan handen ineen



Verder in dit nummer

06 Melkveehouderij zichtbaar in het hart van de stad. In gesprek met Wilco Brouwer de Koning

08 Het belang van een leercultuur in de glastuinbouw

15 Samen aan de slag met de RIE

20 Samen een stapje extra zetten voor pensioen

22 Waarom belegt BPL Pensioen? En hoe?

24 Pensioen: wat te doen bij een werknemer die 'vertrekt'?

26 Kort Nieuws

28 In de spotlight

12 Hoveniersbedrijven bundelen krachten en staan samen sterker



17 Interview met Susanne Katus, nieuwe directeur Stigas



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 (Sazas)
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



Interview met Corine Fleuren en Luuk Peters

Generaties samen sterk bij fruitboom- kwekerij Fleuren

Bij Fleuren Boomkwekerij in Koningslust werken verschillende generaties samen aan de toekomst van de vruchtboomkwekerij. In dit dubbelinterview spreken we met Corine Fleuren (Directeur) en Luuk Peters (Planner). Zij geven hun visie op de toekomst van de sector, persoonlijke ontwikkeling, samenwerking en werkplezier.

Tekst: Colland Arbeidsmarkt | Fotografie: Colland Arbeidsmarkt

Functies en Ervaring

Corine rolde via haar partner Han de vruchtboomkwekerij in. Na een loopbaan in de levensmiddelentechnologie, onder meer bij Unilever, raakte ze onder de indruk van het product en deze sector. “De vruchtboomkwekerij is tastbaar en levend. Wat wij maken, groeit letterlijk door,” vertelt ze. Naast haar werk in het familiebedrijf is ze actief als bestuurder bij LTO en is bestuurslid namens Colland Arbeidsmarkt.

Luuk kwam via stages en zijn afstudeeronderzoek bij Fleuren terecht. Hij is inmiddels verantwoordelijk voor inkoop en transport. “Ik heb biologie gestudeerd en wilde iets doen met gewassen. Dat ik nu als planner werk, kwam toevallig, maar het bleek een perfecte match.”

Eén locatie, één team

Sinds de verhuizing van Baarlo naar Koningslust werkt het hele bedrijf – van kantoor tot teelt – op één locatie. Dat zorgt voor korte lijnen en betere samenwerking. “Je ziet elkaar vaker en overlegt makkelijker. Dat maakt het bedrijf hechter,” zegt Luuk. Fleuren telt zo’n 35 medewerkers, waarvan velen al jarenlang in dienst zijn.

Volgens Corine is de cultuur er een van vertrouwen en verantwoordelijkheid. “We geven mensen vrijheid, maar verwachten ook dat ze die goed benutten. Zo kunnen medewerkers zelf hun werktijden en vakanties plannen.”

Samenwerking tussen generaties en innovatie

Medewerkers bij Fleuren krijgen vanaf het begin ruimte en verantwoordelijkheid om nieuwe ideeën uit te voeren en zich persoonlijk te ontwikkelen. Jongere en oudere medewerkers vullen elkaar aan en werken samen aan innovatie: jongeren brengen frisse ideeën in, terwijl ouderen hun praktijkervaring delen. “We leren continu van elkaar,” zegt Corine. “Dat maakt het bedrijf flexibel en innovatief.”

Technologie speelt hierbij een steeds grotere rol: Fleuren onderzoekt hoe AI en data-analyse kunnen helpen om groei en kwaliteit te verbeteren. “We meten bijvoorbeeld de boomstamdikte om te bepalen waar extra voeding nodig is,” legt Luuk uit.

Personeel behouden en ontwikkelen

In een sector waar technisch en gespecialiseerd personeel schaars is, richt Fleuren zich op het behouden van medewerkers. Flexibel werk, ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en regelingen zoals de seniorenregeling voor oudere medewerkers zorgen ervoor dat iedereen duurzaam inzetbaar blijft en lang betrokken blijft bij het bedrijf. Luuk laat zien dat dit werkt: naast zijn werk als planner is hij ook reservist, waarbij fysieke en persoonlijke eisen spelen die hij ook in zijn werk bij Fleuren kan toepassen.

“Veel van onze medewerkers werken hier al jarenlang,” zegt Corine. “Zo blijft kennis en ervaring behouden en kunnen medewerkers zich blijven ontwikkelen, zelfs in tijden van krapte op de arbeidsmarkt.”

Opleiding en ontwikkeling

Professionele groei staat bij Fleuren centraal. “Praktijkgerichte opleidingen en cursussen, van AI-trainingen tot heftruck- en spuitlicenties en kersenteelt, zijn belangrijk om medewerkers te laten groeien,” vertelt Corine. Luuk vult aan: “Het volgen van cursussen en het oppakken van nieuwe taken helpt mij werk en mijn reservistenrol te combineren. Daarnaast staan Corine en Han altijd open voor nieuwe ideeën van medewerkers. Flexibiliteit en vertrouwen maken professionele ontwikkeling en persoonlijke groei vanzelfsprekend hier.”

Advies voor de sector

Corine en Luuk benadrukken het belang van nieuwsgierigheid, kansen grijpen, en het waarderen van de vrijheid en mogelijkheden binnen de sector. De sleutel tot een toekomstbestendige vruchtboomkwekerij ligt in persoonlijke ontwikkeling, samenwerking tussen generaties en werkplezier. Corine voegt toe: “Door medewerkers ruimte te geven voor zowel hun werk als voor persoonlijke groei, versterken we de sector en bouwen we aan een toekomst waarin iedereen zijn bijdrage kan leveren.” ■

Melkveehouderij zichtbaar in het hart van de stad

In gesprek met Wilco Brouwer de Koning

Tekst: Colland Arbeidsmarkt | Fotografie: Ria Wilzing (LTO Noord)

Hoe breng je stad en platteland bij elkaar? Met het levend schilderij Pasture with Cows van het Antwerpse collectief Captain Boomer in het Amsterdamse Oosterpark lukte dat op een bijzondere manier. Het enorme kunstwerk trok duizenden bezoekers en zorgde voor gesprekken over de melkveehouderijsector, vroeger, nu en in de toekomst. Voor Wilco Brouwer de Koning (melkveehouder, bestuurslid bij LTO Nederland en lid sectorcommissie Dierhouderij namens Colland Arbeidsmarkt) ging het niet alleen om het kunstwerk, maar om het verhaal over de sector en haar maatschappelijke rol. “Wij zijn hier, en we willen het gesprek aangaan met de maatschappij,” zegt hij.

Van idee tot uitvoering

Wilco geeft aan dat het plan voor de Nederlandse editie er ontstond vóór de coronapandemie, geïnspireerd door exposities van dit kunstwerk in Antwerpen, Londen en Parijs. “Ons doel hiermee was om het imago van de melkveehouderij te versterken en dialoog te voeren over de rol van de sector in Nederland. Colland Arbeidsmarkt droeg het grootste deel van de financiering bij, aangevuld door sociale partners en andere fondsen.”

Na een intensief vergunningstraject koos het projectteam het Oosterpark als locatie. “De stad en het platteland vormen een groot contrast,” legt Wilco uit. Het schilderij werd in één dag opgebouwd en drie dagen lang konden bezoekers het werk ervaren.

Interactieve ervaring

Ongeveer 4.000 tot 5.000 mensen kwamen langs, waaronder schoolklassen en buurtbewoners. Melkveehouders waren aanwezig om in gesprek te gaan over dierenwelzijn, klimaat, voedselproductie en de rol van de sector. Voor Wilco is de koe meer dan een dier: ze produceert hoogwaardige eiwitten, draagt bij aan CO₂-opslag en heeft een positieve impact op biodiversiteit en waterkwaliteit. “Daarmee is de koe een schakel in de kringloop van het platteland, waarin landbouw, natuur en voedselproductie met elkaar verbonden zijn.”



“De koe is een schakel in de kringloop van het platteland, waarin landbouw, natuur en voedselproductie met elkaar verbonden zijn.”

Impact en opbrengst

Het project liet zien dat melkveehouders openstaan voor dialoog. “Het gaat erom dat we zichtbaar zijn en het gesprek aangaan. Elk initiatief helpt bij bewustwording en draagt bij aan een positief imago,” zegt Wilco. Het levend schilderij bracht de sector letterlijk in beeld en gaf een platform om het publiek te informeren en te inspireren.

Inspiratie voor de toekomst

Het succes van Pasture with Cows benadrukt volgens Wilco het belang van samenwerking. “Zonder de steun van Colland Arbeidsmarkt en de betrokkenheid van sociale partners was het project niet mogelijk geweest. Samen kunnen we als sector impact maken en hun verhaal breed vertellen.” Het project wordt geëvalueerd en kan als blauwdruk dienen voor toekomstige initiatieven waarbij verbinding en zichtbaarheid centraal staan.

Samen Sterk

“Voor Wilco is Samen Sterk niet alleen een thema, maar gaat het om concreet verbinden en vooruitkijken. Door open te zijn en het gesprek aan te gaan met de maatschappij, versterken we de sector en bouwen we aan een toekomst waarin de melkveehouderij haar waarde en bijdrage aan Nederland kan laten zien.” ■



↑ Leonie Hazelhorst (Katapult) en Jos Klop (Kasgroeit) →

Groeien begint met leren

Het belang van een leercultuur in de glastuinbouw

Tekst: Colland Arbeidsmarkt

In de glastuinbouwsector is leren en ontwikkelen niet langer een keuze, maar een noodzaak. Katapult en Kasgroeit ondersteunen bedrijven hierin op verschillende manieren. Katapult werkt samen met het ministerie van SZW in de landelijke campagne 'Vandaag gedaan, vandaag geleerd' en biedt MKB-bedrijven kosteloze tools en inzichten voor een sterke leercultuur. Daarnaast begeleidt Katapult O&O-fondsen, brancheorganisaties en

sector- en regionale initiatieven bij het stimuleren van leren op de werkvloer. Kasgroeit biedt werkgevers en werknemers onafhankelijk en kosteloos advies over leren en ontwikkelen en heeft daarnaast een breed aanbod aan opleidingen en cursussen.

Leonie Hazelhorst (projectleider programma Leercultuur bij Katapult) en Jos Klop (adviseur Opleiding en Ontwikkeling bij Kasgroeit) laten zien hoe hun samenwerking bedrijven helpt innoveren, medewerkers te binden en samen sterker te staan in een veranderende sector.

Waarom leercultuur het verschil maakt

“Een goede leercultuur is veel meer dan het volgen van cursussen,” stelt Jos. “Het gaat om het creëren van een omgeving waarin medewerkers continu kunnen groeien, initiatief nemen en samen uitdagingen aanpakken.” Leonie vult aan: “Juist in de glastuinbouw, waar arbeidsmarktkrapte en innovatie grote actuele uitdagingen zijn, is een lerende organisatie essentieel om toekomstbestendig te blijven.”

Volgens Jos is betrokkenheid van medewerkers op alle niveaus cruciaal: “Niet alleen de directie, maar iedereen in het bedrijf draagt bij aan oplossingen en vernieuwing. Dat maakt ons als sector flexibel en innovatief.”

De Leercultuur Quickscan: inzicht en actie

Om bedrijven te helpen hun leercultuur te versterken, is door TNO en Windesheim een Quickscan ontwikkeld. Katapult geeft invulling aan het programma Leercultuur, waarvan de Quickscan een belangrijk onderdeel vormt. Speciaal voor agrarische ondernemers is daarnaast een sectorspecifieke versie ontwikkeld, zodat de resultaten nog beter toepasbaar zijn. Leonie: “Het is een laagdrempelig, kosteloos instrument waarmee bedrijven snel inzicht krijgen in hoe hun leercultuur ervoor staat en waar kansen liggen op vijf thema’s: uitdagende taken, teaminteractie, rol van leidinggevende, organisatie en externe omgeving.”

Na het invullen van de scan ontvangen bedrijven een rapport met adviezen en tips gericht op de agrarische en groene sectoren. “Het invullen van de scan geeft je inzicht en is daarmee pas het begin. De uitkomsten kunnen gebruikt worden als gespreksstarter,” zegt Jos. “Directie en HR analyseren samen de uitkomsten en stellen een actieplan op. Zo wordt leren concreet en bespreekbaar.”

Praktisch aan de slag met leercultuur

Bedrijven kunnen met de uitkomsten van de scan direct aan de slag. Leonie: “We bieden tools zoals feedbackinstrumenten, workshops en spelvormen waarmee directie, leidinggevenden én medewerkers direct aan de slag kunnen.” Vanuit de scan wordt doorverwezen naar relevante tips en inspiratie vanuit de verschillende agrarische sectoren. Ondernemers vinden hier tools, maar ook de contactgegevens van adviseurs scholing en ontwikkeling en de kennis-makelaars voor begeleiding vanuit hun eigen sector. Kasgroeit en Katapult zien dat bedrijven die klein beginnen en successen delen, een positieve cyclus

in gang zetten. “Het is belangrijk om leercultuur te verbinden aan concrete bedrijfsdoelen, zoals innovatie of medewerkerstevredenheid,” aldus Jos.

Samenwerking als sleutel tot succes

Binnen Groenpact werken Kasgroeit en Katapult samen met de andere adviseurs scholing en ontwikkeling uit de plantaardige sectoren, de kennismakelaars dierhouderij en de specialisten vanuit VHG, Cumela en VBNE aan het versterken van de leercultuur. Ze onderzoeken de vragen van ondernemers en kijken bij welke initiatieven ze kunnen aansluiten en welke bestaande kennis beschikbaar is. Leonie: “Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven versnelt innovatie en kennisdeling. Een goed voorbeeld is de Horti-Campus, waar al jaren krachten gebundeld worden. Hieruit is de Horti-Academy voortgekomen, die concrete Leven Lang Ontwikkelen (LLO)-initiatieven en bijscholing ontwikkelt, onder andere voor het MKB.

De kracht van publiek-private samenwerking ligt hierin: sectoren leren van elkaar en kunnen bijvoorbeeld gezamenlijk subsidie aanvragen voor opschaling van succesvolle initiatieven. Het fundament van Katapult is simpel: samen leren is samen sterker, doordat beide partijen optimaal profiteren van de wisselwerking. Die formule heeft zich inmiddels ruimschoots bewezen.”

HR-netwerken: leren van elkaar

Een ander mooi voorbeeld van samenwerking is de HR-netwerken. Kasgroeit ondersteunt zes van deze netwerken in Nederland. Bedrijven komen regelmatig bijeen om actuele thema’s te bespreken en praktijk-voorbeelden uit te wisselen. “Het delen van een nieuwe aanpak voor functioneringsgesprekken wordt direct opgepakt en toegepast,” vertelt Jos Klop. “Zo ontstaat een cultuur waarin leren en ontwikkelen vanzelfsprekend is.” ■

Tips van Jos en Leonie

Tot slot delen Jos en Leonie hun belangrijkste tip: “Begin klein en praktisch. Kies één thema, gebruik laagdrempelige tools en deel successen. Zo maak je leren leuk en relevant voor iedereen in het bedrijf.”

Meer weten? Ga naar:

- www.mijnleercultuur.nl
- www.mijnleercultuur.wijzijnkatapult.nl
- www.kasgroeit.nl/werkgever/leercultuur
- www.quickscanleercultuur.nl/vragenlijst/lto

Sazas en De Goudse Verzekeringen slaan handen ineen

‘Door samenwerking kunnen we onze klanten veel meer bieden’

Steeds meer ondernemers in de agrarische en groene sector werken samen. Zo kunnen zij beter omgaan met nieuwe wetten en regels. Daarnaast kunnen ze klanten beter helpen. Dit is ook de reden waarom verzuimverzekeraar Sazas vanaf 1 januari 2026 onderdeel wordt van De Goudse Verzekeringen. Klanten merken daar niets van; de persoonlijk aanpak van Sazas blijft.

Tekst: Sazas | Fotografie: Sazas

Sazas is al meer dan dertig jaar een bekende naam op het gebied van verzuimverzekeringen. Een groot deel van de klanten bestaat uit werkgevers in de agrarische en groene sector. “We zijn groot geworden in deze sector en voelen ons hier thuis”, zegt Eelco de Haan, financieel directeur bij Sazas.

Met 75 medewerkers hoort Sazas tot de kleinere verzekeraars. De organisatie staat bekend om haar persoonlijke en mensgerichte aanpak. “Eigenlijk zijn we een soort familie”, zegt De Haan. “Klanten die bellen, worden altijd persoonlijk te woord gestaan. En afspraak is afspraak. Als we zeggen dat we terugbellen, dan doen we dat ook.”

Meer focus op klanten

Sazas vindt het belangrijk om de persoonlijke manier van werken te behouden en goed bereikbaar te blijven. Groot worden is daarom geen doel op zich. Maar er komen wel steeds meer nieuwe wetten en regels, legt De Haan uit. “Iedere verzekeraar moet voldoen aan eisen van de overheid en banken. Dat brengt steeds meer regels en verplichtingen met zich mee. Zo moeten we veel rapporten leveren aan de toezichthouders.

Daarnaast komt er steeds meer toezicht op het gebied van ICT en cyberbeveiliging. Ook moeten wij onze producten aanpassen als de sociale wetten en regels veranderen. Dat vraagt veel van een kleine organisatie als de onze.”

Dat was voor Sazas een belangrijke reden om vanaf 1 januari 2026 onderdeel te worden van De Goudse Verzekeringen. Dit is een grotere verzekeraar, met 850 medewerkers, die vooral ondernemers als klant heeft. “Onder andere op dit vlak kunnen we samen optrekken en gebruikmaken van elkaars kennis. Dat maakt ons als Sazas minder kwetsbaar. Daarmee houden we meer tijd over voor onze klanten. En kunnen we hen beter helpen.”

Nieuwe producten en diensten

Samenwerken maakt het onder andere mogelijk om meer nieuwe producten en diensten te ontwikkelen voor klanten. “We willen méér bieden dan alleen verzekeringen”, zegt De Haan. “Ons doel is om een compleet pakket aan producten en diensten aan te bieden op het gebied van verzuim. Denk aan hulp bij juridische vragen, mediation of een vertrouwenspersoon. Door



“We zullen in de toekomst op een gezonde en gecontroleerde manier, groeien zodat we het persoonlijke aspect richting de klant niet verliezen.”

samen te werken met De Goudse kunnen we, wat dit betreft, snel grotere stappen zetten. En daar hebben onze klanten voordeel van; wij kunnen hen straks volledig ontzorgen op het gebied van verzuim. Kortom: door samen te werken, kunnen we onze klanten veel meer bieden en samen verzuim verminderen.”

Zelfde dna

Waarom kiest Sazas voor De Goudse Verzekeringen als partner? De Haan vertelt dat het karakter van deze verzekeraar perfect bij Sazas past. “De Goudse Verzekeringen heeft – net zoals wij – een visie op de toekomst, is daarnaast een echt familiebedrijf en richt zich ook op de ondernemer. De cultuur is persoonlijk en men kijkt naar elkaar om, net zoals bij Sazas. Ons dna komt dus grotendeels overeen. Dat bleek de afgelopen jaren al, toen we aan de samenwerking ‘snuffelden’. Dat gaf vertrouwen om verder te gaan.”

Klaar voor de toekomst

Voor klanten van Sazas verandert er niets op 1 januari, benadrukt De Haan. Sazas houdt zijn eigen naam, kantoor en medewerkers. “We blijven zelfstandig werken. De bekende gezichten blijven; klanten houden

hun vaste contactpersoon. Alleen op sommige gebieden zoeken we de samenwerking op. Omdat we samen dus meer voor elkaar krijgen. En door deze stap zijn we als Sazas klaar voor de toekomst. We kunnen voldoen aan de eisen en verwachtingen van overheid en klanten, maar wel op een persoonlijke manier blijven werken. We zullen in de toekomst op een gezonde en gecontroleerde manier, groeien zodat we het persoonlijke aspect richting de klant niet verliezen.”

Samenwerking en verzuim in groene sector

Ook in de agrarische en groene sector werken steeds meer bedrijven samen. “Dat is niet zo vreemd; ook daar komen er steeds meer regels op ondernemers af. Samen kunnen bedrijven dat beter aan en staan ze sterker. Net zoals wij dat doen met De Goudse.” De agrarische en groene sector blijft de komende jaren een belangrijke klantgroep voor Sazas. Volgens De Haan blijft het verzuim in de sector en in Nederland hoog. “Medewerkers worden namelijk steeds ouder. Het is dan een uitdaging om mensen fit en inzetbaar te houden. Lichamelijk en mentaal. Mede omdat de wereld van vandaag steeds meer prikkels met zich meebrengt en veel vraagt. Dat kan mensen uit hun evenwicht brengen.”

Blijven communiceren

De Haan geeft werkgevers het advies om te blijven communiceren met hun medewerkers. “Zorg voor een open cultuur. Dan durven mensen aan de bel te trekken als er iets is. Kortom: blijf in contact met je medewerkers. En zoek samen naar een oplossing als dat nodig is. Dat helpt echt om verzuim te verminderen en voorkomen.” ■

‘Dat het goed voelde, was belangrijker dan cijfers’

Hoveniersbedrijven bundelen krachten en staan samen sterker

Tekst: Sazas | Fotografie: Art of Outdoor

Het thema ‘Samen sterk’ past perfect bij Art of Outdoor. Dit hoveniersbedrijf uit Stevensweert ontstond dit jaar uit een fusie van twee kleinere bedrijven. De ondernemers hebben veel gewonnen door te kiezen voor samenwerking. Iedereen kan zich richten op wat hij of zij het beste kan, het werk verloopt rustiger en stabiel en er is gelegenheid om samen te overleggen. Ook over lastige onderwerpen als ziekteverzuim – een belangrijk punt van aandacht binnen het bedrijf.

Art of Outdoor in het Midden-Limburgse Stevensweert ontstond door het samengaan van Vier Seizoenen Buiten en Seegers Gardens. De ondernemers achter deze bedrijven kenden elkaar al van kinds af aan. “Ik woonde vroeger een paar honderd meter bij Johan en Ruben Seegers vandaan. Zij namen later het hoveniersbedrijf van hun vader over. En tijdens mijn hoveniersopleiding liep ik zelfs nog stage bij het bedrijf van de familie Seegers”, vertelt Marco Kortenray. Hij was tot voor kort – samen met Maurice Smeets – eigenaar van Vier Seizoenen Buiten.

Toch was een fusie jarenlang niet aan de orde. De twee hoveniersbedrijven draaiden goed en hadden allebei hun eigen aandachtsgebieden. Alles veranderde toen Johan Seegers in 2017 overleed. “Dat was heel moeilijk”, vertelt Mischa Seegers. Zij is de echtgenote van Ruben. “Ook zakelijk; er viel immers iemand weg in het bedrijf. Ik had eerst nog een baan buitenshuis, maar kwam toen volledig in de zaak. Zo kon ik Ruben ondersteunen.”

Goed gevoel

Na het overlijden van Johan hadden Ruben Seegers, Maurice Smeets en Marco Kortenray vaker contact. Uiteindelijk duurde het nog tot 2024 voordat er voor het eerst werd gesproken over een samenwerking. Een bezoek aan de Formule 1 in België bracht dit balletje



aan het rollen. “Ruben en Maurice kwamen elkaar daar tegen en raakten aan de praat”, vertelt Marco. “Ze spraken af om samen een kop koffie te gaan drinken. Dat was een open gesprek. We vertelden elkaar hoe we onze bedrijven organiseerden en dingen aanpakten. Maar ook hoe we tegen het vak aankeken. Toen Ruben vertrok, zei hij, met de deurklink in de hand: ‘misschien moeten we toch eens kijken of we samen iets kunnen doen’. De volgende ochtend zaten we opnieuw samen aan tafel. Zo ontstonden de plannen voor de fusie, dat ging eigenlijk altijd als vanzelf. En het belangrijkste: het voelde goed. Daar hechten we allemaal meer waarde aan dan aan cijfers.”

Fullservice hoveniersbedrijf

Eind 2024 werden de dagelijkse werkzaamheden van de bedrijven al samengevoegd. Op 1 juli van dit jaar werd de fusie officieel. Vanaf dat moment heet het bedrijf Art of Outdoor. Het bedrijf zit op de locatie van de familie Seegers in Stevensweert. “Hier hebben we de meeste ruimte”, legt Marco uit. “Wat Art of Outdoor voor een bedrijf is? We noemen onszelf een fullservice hoveniersbedrijf, dat zich bezighoudt met alles wat er gebeurt in de buitenruimte. Aanleg en onderhoud van tuinen, bestrating en tegelwerk, aanleg van zwembaden, boomverzorging, enzovoorts. We werken voor particulieren, maar ook voor bedrijven en overheden.”

Kwaliteitsslag gemaakt

De ondernemers gingen samenwerken omdat ze meer rust wilden en hun werk beter wilden organiseren. Op deze vlakken is inmiddels flink wat winst geboekt. Marco: “Omdat je met meer mensen bent, kun je de taken beter verdelen. Iedereen doet nu wat hij of zij

leuk vindt en goed kan. Hierdoor hebben we processen beter onder controle en lopen we niet meer achter de feiten aan. Daarnaast kunnen we meer aandacht besteden aan de communicatie met klanten. Daardoor hebben we als bedrijf echt een kwaliteitsslag kunnen maken. Dat is belangrijk en geeft ons ook meer rust. Natuurlijk gaat er soms iets mis, maar dan praten we erover. Samen vinden we altijd een oplossing. Als het gevoel goed is, kom je er wel uit. We hebben dan ook geen spijt van onze keuze. Samen staan we echt sterker.”

“Als het gevoel goed is,
kom je er wel uit.
We hebben dan ook geen
spijt van onze keuze.
Samen staan we echt
sterker.”

Nieuwe energie

De ondernemers besloten ook tot samenwerking om problemen samen te kunnen aanpakken en te kunnen overleggen over zaken. Bijvoorbeeld het aansturen van personeel. “Elk van de bedrijven had eerst ongeveer tien medewerkers”, vertelt Mischa. “Nu hebben we samen 25 tot 30 mensen aan het werk. Het klikt heel goed tussen het personeel, ook al werken er mensen van verschillende leeftijden. We hebben een paar zestigers aan het werk, maar ook een aantal jonge hoveniers. De samenwerking geeft onze medewerkers

nieuwe energie, je merkt dat ze er echt enthousiast van worden.” Art of Outdoor probeert er ook voor te zorgen dat medewerkers het naar de zin hebben, om op die manier ziekteverzuim te voorkomen. De ondernemers zorgen daarom onder andere voor goed en voldoende materiaal en uitdagend werk. “Ook regelen we een toilet op de werkplekken en hulpmiddelen die het werk minder zwaar maken”, zegt Marco. Mischa geeft aan dat - met onder meer soep, koffie en koekjes - een gezellige sfeer wordt gecreëerd in de kantine. “Daarnaast organiseren we iedere week een gezellige vrijdagmiddagborrel.”

Verzuim als zorgpunt

Toch is het verzuim hoog. Marco en Mischa merken dat medewerkers zich makkelijker ziekmelden dan vroeger. “Als ze zich een keer niet lekker voelen, melden ze zich ziek”, zegt Marco. “Wij proberen medewerkers dan te motiveren om het toch te proberen. Lukt werken niet, dan brengen we hen naar huis. Onder andere op die manier proberen we het kortdurende verzuim te verminderen. Daarnaast gaan we met onze medewerkers in gesprek over dit verzuim.”

Het langdurige verzuim wordt veelal veroorzaakt door mentale klachten, geeft Marco aan. “Daar heb je als werkgever weinig grip op. De klachten zijn in de meeste gevallen niet-werkgerelateerd. Maar daar mag je niet naar vragen, ook weet je vaak niet hoe de thuissituatie van de medewerker is. Dat is lastig: je bent als werkgever verantwoordelijk, maar kunt eigenlijk geen actie ondernemen. Wij vinden dat de overheid hier meer aan zou moeten doen, ook omdat mentale klachten voor steeds meer problemen zorgen in onze maatschappij.”

Bron van frustratie

Verzuim brengt veel frustratie met zich mee voor de ondernemers. “Wanneer ik ’s ochtends mijn telefoon aanzet, hoop ik altijd dat er geen ziekmeldingen zijn”, zegt Marco. “Komt een medewerker niet, dan zijn de gevolgen namelijk groot. Je moet de planning aanpassen, ploegen anders indelen en soms zelfs klanten en leveranciers afbellen. Wanneer een medewerker echt ziek is, is dat natuurlijk geen probleem. Maar we willen verzuim wel zoveel mogelijk proberen te voorkomen.” De ondernemers vinden het heel prettig dat ze nu samen naar oplossingen kunnen zoeken. “Ook hierbij sta je er niet meer alleen voor. Dat is heel fijn.” ■

‘Sazas komt voor de werkgever op’

De verzuimverzekeringen van Art of Outdoor zijn ondergebracht bij Sazas. Dat was een logische stap, omdat de bedrijven die opgingen in het nieuwe bedrijf ook al jarenlang klant waren bij Sazas. “Het contact met Sazas verloopt altijd heel prettig”, zegt Mischa Seegers. “Je wordt netjes te woord gestaan als je belt en ze staan je goed bij in lastige dossiers. Sazas komt echt voor de werkgever op; dat is heel prettig.”

Marco Kortenray denkt dat Art of Outdoor nog wel meer gebruik kan maken van de kennis die Sazas in huis heeft. “Sazas heeft informatie, tips en adviezen, die waardevol zijn voor ons als ondernemer. Daarmee kan Sazas ons helpen bij het verminderen van verzuim.”



Samen aan de slag met de RIE

Drie praktijkverhalen uit heel verschillende sectoren

Een risico-inventarisatie en -evaluatie (RIE) maak je niet alleen. Juist als je hem samen opstelt met collega's of samenwerkingspartners, gaat hij leven en levert hij écht iets op. Of je nu in het bos werkt, in de zorg of als groenspecialist in de buitenruimte: de RIE van Stigas sluit aan bij jouw praktijk. Dat blijkt uit de verhalen van drie gebruikers uit heel verschillende sectoren.

Tekst: Stigas | Fotografie: Stigas

John Didderen, boswachter en preventie-medewerker bij Goois Natuurreservaat

"Als preventiemedewerker wil ik veiligheid zichtbaar houden voor iedereen"

"Bij het invullen van de RIE betrek ik altijd mijn collega's uit de teams, zoals de terreinmedewerkers en de veeverzorgers. We bespreken de vragen die relevant zijn voor hun werk en vullen die samen in. Zo ontstaan actiepunten die direct aansluiten bij de praktijk. Soms gaat het om heel specialistisch werk, zoals klauwbekappen. Voor runderen besteden we dat uit, maar bij geiten en schapen doen we het zelf. Dan kijken we samen: hoe doe je dat veilig, met welke gereedschappen? Daarvoor gebruiken we ook de arbocatalogus: gebeurt het zoals het moet gebeuren? En op een andere dag praat ik met iemand die veel met de motorkettingzaag werkt of over de nieuwe machines gaat.



"Zo ontstaan actiepunten die direct aansluiten bij de praktijk".

Als preventiemedewerker wil ik veiligheid zichtbaar houden voor iedereen. Nadat de RIE is ingevuld, koppel ik de actiepunten terug. Heel concreet: ik print per medewerker een lijstje en neem dat samen door. Zo blijft het onderwerp levend en weet iedereen wat zijn of haar rol is."

Jenneke Nijhof, manager dagbesteding Reinaerde en manager Prinses Máxima Manege

“De module ‘Werken met en begeleiden van deelnemers’ vind ik een waardevolle aanvulling”

“Onze manege is ook een locatie voor dagbesteding. We werken samen met Stichting Reinaerde, die zorg verleent aan mensen met een lichamelijke en verstandelijke beperking. Ik ben zowel manager van de manege als van de dagbesteding. Daarnaast stuur ik de Groene Eenheid aan, waar deelnemers plantsoenwerk doen, en De Molshoop, een klein zorgboerderijtje. Reinaerde heeft een eigen RIE en een eigen preventie-medewerker. Voor de manege vullen wij daarnaast de RIE voor de paardenhouderij in. Die twee brengen we samen en laten we gezamenlijk toetsen. De nieuwe module ‘Werken met en begeleiden van deelnemers’ in de Stigas-RIE vind ik een waardevolle aanvulling. Er komen steeds meer maneges waar ook dagbesteding plaatsvindt, dus dat past goed.



Bij het invullen kwamen we weinig verrassingen tegen. Wel keken we opnieuw naar de aanrijdbeveiliging van onze voersilo's. En we realiseerden ons dat begeleiders eigenlijk nooit een echte pauze hebben; ze drinken koffie met de cliënten. Dat soort inzichten is precies waarom samen invullen zo waardevol is. In de RIE is veel aandacht voor fysieke belasting, zoals het uitmesten van stallen. Onze deelnemers doen dat met de kruiwagen. Dat hoort erbij en geeft hen juist rust. Daarom ligt de mest elke ochtend gewoon in het gangpad, hoe handig de mestcontainer ook is.”



Martin Hitzerd, hoofd bedrijfsbureau en KAM-coördinator bij A-Garden B.V.

“Je moet niet je eigen vlees willen keuren”

“Het actualiseren van de RIE hoort bij mijn taken. Daarbij werken we samen met onze Stigas-adviseur, Peter Bredius. Externe adviseurs hebben een frisse blik en kennen de nieuwste ontwikkelingen. Ik zeg altijd: je moet niet je eigen vlees willen keuren. Een voorbeeld? Emissieloos werken is sterk in opkomst. Het opladen van accupacks met meerdere accu's brengt risico's met zich mee. Een onderaan-

nemer van ons had een pack in zijn bus — die is helemaal uitgebrand. Dat wil je voorkomen. Of denk aan elektrische heggenscharen: goed voor het milieu, maar fysiek zwaarder door het accupakket op je rug. Ook daar moet je zorgvuldig mee omgaan.

De actiepunten uit het plan van aanpak wijs ik toe aan de teamleiders en uitvoerders. Belangrijkste punten bespreek ik met iedereen: in toolboxen, teamoverleggen en via intranet. Ook nieuwe medewerkers krijgen die informatie. Zo blijft veiligheid geen papieren verhaal, maar onderdeel van ons dagelijks werk.”

Met de RIE van Stigas breng je de veiligheids- en gezondheidsrisico's op je bedrijf in kaart. En je geeft aan wat je gaat doen om ze onder controle te krijgen. Een goed opgestelde RIE helpt ongelukken en gezondheidsklachten te voorkomen. Stigas heeft voor elke agrarische en groene sector een eigen RIE.

Nog geen RIE? Hier vind je alle info en kun je je aanmelden.





Interview met Susanne Katus, nieuwe directeur Stigas

“Samen ervoor zorgen dat onze kennis en kunde écht het verschil maken op de werkvloer”

Ze was negen toen ze leerde melken. Niet omdat ze uit een boerengezin kwam, maar omdat ze graag op de boerderij van een vriendin speelde. Nog steeds houdt ze van het buitenleven. Zo rijdt ze gemiddeld drie keer per week paard. Sinds september staat Susanne Katus aan het roer van Stigas. Een gesprek over veilig werken in de praktijk, leefstijl en vitaliteit, en de kracht van Stigas als kennispartner voor de sector.

Tekst: Stigas | Fotografie: La Luz fotografie

Wat is je eerste indruk van Stigas?

“Een sprankelende, professionele organisatie met enorm veel kennis en kunde. Wat me meteen opviel, is hoe betrokken mensen hier zijn, bij elkaar én bij de sector. Ze willen er echt alles voor doen, dat klinkt overal in door. Wat mij drijft? De vitaliteit en gezondheid van mensen. Stigas doet belangrijk maatschappelijk relevant werk, in een omgeving die zoveel bijdraagt. Denk alleen al aan onze voedselvoorziening en ons landschap.”

“Stigas heeft alle kennis, kunde en materialen in huis. De kunst is om dat op maat en praktisch hanteerbaar op de werkvloer te laten landen.”

Je was vanochtend nog bij een bedrijf op bezoek. Wat viel je op?

“Het was een loonwerkersbedrijf waar ook regelmatig gelast wordt. Er lagen prachtige lashelmen klaar, allemaal topkwaliteit. Alleen, vertelden de medewerkers, ze worden niet altijd gebruikt. Bij een klein klusje pakt men sneller even een halve laskap waardoor je de lasdampen inademt. Dat is gevaarlijk en kan tot gezondheidsproblemen leiden en op lange termijn zelfs tot ernstige chronische longziekten. Dat laat zien hoe belangrijk het is dat we bedrijven blijven ondersteunen om veiligheid écht in de dagelijkse routine te verankeren. Stigas heeft alle kennis, kunde en materialen in huis. De kunst is om dat op maat en praktisch hanteerbaar op de werkvloer te laten landen.”

Wat maakt Stigas volgens jou uniek?

“De combinatie van arbodienst en kenniscentrum en onze sectorspecifieke kennis. Dat is echt bijzonder in arboland; daarmee maak je het verschil. We werken zowel aan preventie - bijvoorbeeld via de risico-inventarisatie en -evaluatie - als aan verzuimbegeleiding. En vanuit verzuim leren we weer hoe we uitval beter kunnen voorkomen. Die continue leercyclus maakt ons krachtig en is vrij uniek.”

Waar liggen volgens jou de belangrijkste uitdagingen?

“De arbeidsmarkt is krap; werkgevers doen er alles aan om medewerkers te behouden. De zorg voor de veiligheid en gezondheid van medewerkers krijgt daardoor steeds meer aandacht. Tegelijkertijd spelen er zorgen over de positie van arbeidsmigranten, over sociale veiligheid, over fysieke belasting en over leefstijl. Het zijn veel thema's tegelijk. Daarom is het belangrijk per sector helder te krijgen wat de prioriteiten zijn, en de kennis die we hebben op de juiste manier over te brengen: op maat, makkelijk vindbaar, en niet alleen in tekst; filmpjes en korte formats worden steeds belangrijker, voor werkgevers en werknemers.”

“Je noemt leefstijl als belangrijk thema met veel ruimte voor verbetering. Waarom juist dat?”

“Omdat daar echt nog veel winst te behalen valt. Er zijn ongetwijfeld sectorale verschillen, maar overal geldt: als mensen dagelijks gezonder leven, voorkom je zoveel ziekte en uitval. Ik heb eerder in de zorg gewerkt en daar zag ik artsen die hun lunch oversloegen. Tot iemand met het idee van verse soep kwam, wat enorm aansloeg. Kleine dingen kunnen een groot verschil maken. In de agrarische en groene sectoren werken mensen met hart en ziel, maar ze zijn nog wel eens gemakzuchtig als het om hun eigen lichaam gaat. Als je jong bent, knal je wel door, maar uiteindelijk eist dat zijn tol. Je gunt het toch iedereen om niet alleen tijdens, maar ook na het werkzame leven vitaal te zijn.”

Veiligheid is een ander belangrijk thema. Stigas is bijna 40 jaar geleden opgericht omdat er veel te veel ongelukken in de sector gebeurden, regelmatig met dodelijke afloopt. Hoe kijk je daar met de blik van nu naar?

“Er zijn dit jaar al negen dodelijke ongevallen gebeurd. Vorig jaar waren het er vier. Dat zijn geen cijfers waar we ons bij neer mogen leggen. We moeten analyseren wat de oorzaken zijn en direct in actie komen op de plekken die aandacht vragen. Vaak gaat het om alledaags werk: werken met machines, dieren of voertuigen. Juist bij routinewerk sluipt gemakzucht erin. En dat is letterlijk levensgevaarlijk. Als we daar scherp op blijven en snel leren van wat er gebeurt, kunnen we het verschil maken. Zo blijf je als organisatie relevant.”

“Je gunt het toch iedereen om niet alleen tijdens, maar ook na het werkzame leven vitaal te zijn.”

Wat wil je werkgevers en werknemers vooral meegeven?

“Gebruik wat Stigas te bieden heeft. We hebben zóveel kennis, instrumenten en diensten en veel daarvan zijn collectief gefinancierd en gratis. Onze adviseurs kennen de sectoren door en door en geven praktische, sectorspecifieke adviezen. Ze denken mee, sluiten aan bij overleggen en geven richting. Goed werkgeverschap betekent dat je goed zorgt voor je mensen. Wij helpen daar graag bij. En – daar wil ik iedereen toe oproepen – werkgevers én werknemers: laat van je horen. Vertel ons wat je nodig hebt, wat je mist. We zijn er voor het collectief. Alleen samen houden we deze sector gezond, veilig en vitaal.”



Samen een stapje extra zetten voor pensioen

Als je als onderneming maar divers genoeg bent in je activiteiten, kan het gebeuren dat je te maken hebt met meerdere pensioenfondsen. Dat is zo bij het familiebedrijf Gebroeders Jansen BV. Graciëlla Nouwens heeft het er maar druk mee.

Tekst: BPL Pensioen | Fotografie: BPL Pensioen

Graciëlla Nouwens doet tegenwoordig 'Business Support en HR'. In juni 2021 werd zij bij Gebr. Jansen BV gedetacheerd. Ze deed voornamelijk HR-taken. Het bedrijf groeide sindsdien snel. Zo snel dat Graciëlla al gauw werd gevraagd om in dienst te komen. En in april van 2022 was het zover. "Ik was toen in verwachting van onze dochter, maar dat was geen enkel bezwaar. Ik kwam in eerste instantie voor 3 dagen in dienst als HR-manager."

Echt familiebedrijf

Ze vervolgt: "Het bedrijf is enorm doorgroeid. Zo hebben we begin 2025 Transportbedrijf Van der Donk B.V. overgenomen. Dat maakte dat we op een andere manier naar HR-taken moesten kijken. Sinds augustus 2025 is er een HR-collega bij, omdat ik het in mijn eentje nauwelijks kon bijhouden. Als business support manager kan ik me nu meer strategisch met HR-beleid en organisatieontwikkeling bezighouden. Het merendeel van het operationele HR deel kan ik nu aan mijn collega overlaten. Op die manier verdelen we de taken én, en dat is het belangrijkste, kunnen we onze collega's meer aandacht geven. Die verandering van mijn rol naar business support manager maakt het werk leuk en afwisselend."





Gelukkig is onze organisatie nog wel steeds een écht familiebedrijf, ondanks de groei. De 5 broers vormen de directie van het bedrijf en ze werken allemaal mee. De sfeer is informeel en we weten veel van elkaar. Wij vinden het ook belangrijk om te weten hoe het met onze werknemers gaat, want dat gevoel gaat mee de werkvloer op. En waar wij kunnen ondersteunen, doen we dat graag.”

“De sfeer is informeel en we weten veel van elkaar”

Veel overlap

En daarmee zijn we dan aanbeland bij het onderwerp pensioen. “Een belangrijke arbeidsvoorwaarde”, beaamt Graciëlla. “Omdat we tegenwoordig zo divers zijn als bedrijf, hebben we ook te maken met 3 pensioenfondsen, bpf BOUW, Pensioenfonds Vervoer en BPL Pensioen. Dat betekent dat ik soms echt even moet schakelen. Maar het leuke is dat je ook kunt vergelijken: waar zitten de verschillen in aanpak? Die zijn er, maar er is gelukkig ook veel overlap. Dat maakt het voor mij dan weer iets gemakkelijker.”

We zoeken elkaar op

“BPL Pensioen kende ik al. Met dit pensioenfonds had ik bij een vorige werkgever ook te maken gehad en

die contacten verliepen altijd prettig. Ik heb nu veel contact met pensioenconsulent Petro van Laarhoven. Die samenwerking verloopt goed. We weten elkaar te vinden en zoeken elkaar op wanneer het nodig is. Omdat wij het belangrijk vinden om onze werknemers goed te informeren en wij graag net een stapje extra zetten, geldt dat ook voor het onderwerp pensioen. Ondanks dat onze werknemers gemiddeld nog vrij jong zijn. We voelen daar toch een soort zorgplicht. We vinden het belangrijk dat zij zich al verdiepen in de pensioenregeling terwijl ze nog werken. We willen onze werknemers toegang bieden tot de juiste middelen om hun pensioen te checken. Dat gaat verder dan alleen verwijzen naar een website.

Anderhalf jaar geleden is Petro bij ons geweest en hebben wij samen een informatiebijeenkomst voor werknemers verzorgd. Die was bedoeld om duidelijkheid te geven over de pensioenregeling. We hebben vragen beantwoord als: wat valt er onder mijn pensioen? Waar kan ik zien hoeveel pensioen ik opbouw? Wat zijn de gevolgen voor mijn pensioen bij arbeidsongeschiktheid, scheiding of overlijden?

Vanwege de vele veranderingen in pensioenland zijn we al in overleg met Petro om weer een nieuwe bijeenkomst te organiseren. Maar dan over de nieuwe pensioenregeling.”

Divers bedrijf met meerdere takken

Sinds het begin, in 1960, was Gebr. Jansen BV voornamelijk een agrarische onderneming. Maar tijden zijn veranderd, de wereld is veranderd en de agrarische sector is zelf ook veranderd. En Gebr. Jansen BV veranderde mee. Als bedrijf zijn zij gegroeid door andere vormen van dienstverlening aan het assortiment toe te voegen. Met de divisies infra, agro, grondwerk en transport biedt het bedrijf een breed scala om in te opereren. Asfalteren (wegenbouw) is tegenwoordig de grootste tak van de organisatie. Vroeger vooral als onderaannemer, maar tegenwoordig voornamelijk als aannemer van grote opdrachten. Maar er is ook nog steeds een actieve agrarische tak. Dienstverlening op het gebied van mest, grondwerkzaamheden, zaaien, oogsten, gewasverzorging, Gebr. Jansen BV doet het allemaal.



Waarom belegt BPL Pensioen? En hoe?

Tekst: BPL Pensioen | Fotografie: BPL Pensioen

Volgens de meeste schrijfregels mag je in een kop boven een artikel geen vraag stellen. En hier staan er maar liefst 2. Maar dat doen we omdat juist deze vragen regelmatig worden gesteld. En een pensioenfonds er 'gewoon' antwoord op moet geven. Dat is precies wat we in dit artikel doen.

Wie kan ons beter bijpraten over de beleggingen van BPL Pensioen dan werkgeversvoorzitter Eric Douma? Hij is namelijk ook lid van de beleggingsadviescommissie.

Waarom belegt BPL Pensioen eigenlijk?

Eric Douma: "Dat is eigenlijk meteen de belangrijkste vraag. Het antwoord is relatief kort en eenvoudig. Voor een goed pensioen later is alleen de inleg van premie niet genoeg. We moeten met dat geld ook rendement maken. En beleggen levert nu eenmaal meer op dan sparen. Zeker op de lange termijn.

We beleggen het geld voor veel mensen samen. Want samen staan we sterker. En het is bewezen dat pensioenfondsen, juist omdat ze groot zijn, goede resultaten halen met hun beleggingen. Overigens gaat er wel iets veranderen als we overgaan op onze nieuwe pensioenregeling."

O ja? Wat dan? En wanneer gaat dat in?

Eric Douma: "Ik leg je eerst even uit wat er niet verandert. Wij blijven voor iedereen beleggen die bij

BPL Pensioen pensioen opbouwt. Nog steeds samen dus. Omdat je met velen nu eenmaal meer massa hebt. Alleen doen we dat niet meer voor iedereen op dezelfde manier. We kijken meer naar leeftijd. Voor jonge mensen nemen we iets meer risico met onze beleggingen. Dat betekent een grotere kans op wat meer beleggingsresultaat. Maar eerlijk is eerlijk, de kans dat we dan een keer een daling meemaken, is ook groter. De kans dat je zo'n daling weer kunt inlopen, is groter als je nog jong bent. Voor de mensen die dichterbij hun pensioen komen, bouwen we het risico juist steeds verder af.

Als deelnemer bij ons heb je geen eigen keuze in de manier van beleggen. Dat was zo en dat blijft zo. Wél krijg je meer inzicht in hoe jouw pensioenvermogen groeit. We laten zien hoeveel premie jij en je werkgever inleggen. En hoeveel we bij jouw pensioenvermogen bijschrijven vanuit de beleggingsresultaten. Maar ook hoeveel eraf gaat aan kosten. Dit gaat allemaal in op 1 januari 2027, als we overgaan op onze nieuwe pensioenregeling."

Over hoeveel geld hebben we het eigenlijk?

Eric Douma: "Het gaat om grote bedragen. Wij zijn ook een groot pensioenfonds. We doen ons werk tenslotte voor bijna 700.000 werknemers, ex-werknemers en gepensioneerden. Eind 2024 hadden we een belegd vermogen van 24,8 miljard euro. In dat jaar haalden we een gemiddeld rendement van 9,68%. In 2023 was dat 8,67%."

Op welke manier belegt het fonds?

Eric Douma: "Dat doen we als pensioenfonds niet helemaal zelf. Maar in samenwerking met beleggingsdeskundigen. Vlak voor de zomer hebben we bovendien een onderzoek onder onze deelnemers gedaan. Dat doen we regelmatig. Het is hún geld, dus het is niet meer dan normaal dat zij ook een stem hebben in waar we wel of niet in beleggen. Zo is 60% van de deelnemers tegen beleggen in kernwapens. Dat doen we dan ook niet. Tegelijkertijd is 70% vóór beleggen in defensie. Maar ook schoon drinkwater is en blijft belangrijk, vinden onze deelnemers. Zo nemen we de stem van onze deelnemers wel degelijk mee in ons beleid."

BPL Pensioen is het pensioenfonds voor de agrarische en groene sectoren. Hoe zie je dat terug in beleggingen?

Eric Douma: "Al lang voordat 'MVB' (maatschappelijk verantwoord beleggen, red.) een bekende term was, belegden wij op die manier. Wij hebben altijd aandacht

gehad voor werkomstandigheden, milieu en maatschappelijke problemen. Al vanaf onze oprichting beleggen we bijvoorbeeld in Nederlandse woningen. Toen was er een woningprobleem. Nu ook. Wij dragen met onze beleggingen graag bij aan oplossingen.

Biodiversiteit, klimaat en water blijven speerpunten in ons beleid. Wij willen bijdragen aan een veilige en leefbare wereld. Ook in Nederland. Bijvoorbeeld door te beleggen in hennep voor isolatie, circulaire keukens die zeer duurzaam zijn en houtbouw. Zodat onze deelnemers nu en later in een leefbare wereld van hun pensioen kunnen genieten."

Hoe doet BPL Pensioen het eigenlijk als belegger?

Eric Douma: "Het korte antwoord is: goed! Uit onafhankelijke onderzoeken blijkt dat wij goede opbrengsten halen. En dat ook nog eens tegen relatief lage kosten. Dat vinden we erg belangrijk en daar letten we goed op. Wij zitten er als bestuurders voor onze deelnemers. Die willen graag weten wat wij 'uitvreten' met hun zuurverdiende geld. Ik ben zelf erg voor transparantie. Ik wil de beslissingen over onze beleggingen graag uitleggen."

Wie is Eric Douma?

Eric Douma is sinds begin 2021 lid van het bestuur van BPL Pensioen namens de werkgevers. Vlak voor de zomer van 2023 werd hij tijdelijk plaatsvervangend voorzitter namens de werkgevers. Dat beviel van beide kanten goed. Al gauw werd de benoeming daarom permanent. Eric Douma heeft jarenlange ervaring binnen de agrarische sector. Via LTO is hij een zichtbare vertegenwoordiger van de achterban.

Toen hij 14 was namen zijn ouders een varkensbedrijf over. Eric is nu 54 en tot voor kort had hij nog steeds diezelfde varkenshouderij. Daarnaast heeft hij zich altijd graag bestuurlijk ingezet. "Dat ik in de pensioenwereld verzeild zou raken, had ik niet gedacht. Maar toen ik werd gevraagd, wilde ik ook 'all the way' gaan. En meer leren over beleggingen. Ik ben er echt ingedoken. En daar heb ik geen spijt van. Ik zit helemaal op mijn plek."



Pensioen: wat te doen bij een werknemer die ‘vertrekt’?

Tekst: BPL Pensioen | Fotografie: BPL Pensioen

Vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt zien we overal in Nederland, dus ook bij ons in de agrarische en groene sectoren. Werknemers hebben op dit moment volop keuze. Van baan veranderen gebeurt dus regelmatig. Pensioen wordt daarbij nog wel eens vergeten.

“Geef wat tips mee en wijs hem op een paar zaken die van belang zijn.”

De kans dat een van je werknemers van baan verandert, is dus groot. Werkgever en werknemer hebben samen gezorgd voor het pensioen. Als de werknemer vertrekt is het goed hem* op weg te helpen. Geef wat tips mee en wijs hem op een paar zaken die van belang zijn als je van baan wisselt. We hebben een paar zaken op een rijtje gezet.

- ✓ Bij vertrek kan je werknemer ervoor kiezen om een deel van het eigen pensioen te ruilen voor een hoger partnerpensioen. Die keuze geldt dan totdat hij met pensioen gaat. Goed om te weten: je werknemer heeft tot zijn pensioen niets aan zijn pensioen. Een achterblijvende partner heeft wél iets aan een hoger partnerpensioen als de partner overlijdt voordat hij met pensioen gaat. Je werknemer heeft beperkt tijd om deze keuze te maken. En er zijn wel een paar voorwaarden (het partnerpensioen mag bijvoorbeeld niet te hoog worden). Wil je werknemer dit? Dan kan hij het beste contact met ons opnemen. Samen komen we er dan wel uit.

- ✓ De dekking van het tijdelijk partnerpensioen vervalt als je werknemer uit dienst gaat. Tijdelijk partnerpensioen is extra partnerpensioen dat achterblijvende partner van je werknemer (maximaal 4 jaar) krijgt als wanneer werknemer overlijdt en diens partner zelf nog niet de AOW-leeftijd heeft bereikt.

- ✓ Heeft je werknemer een nieuwe baan buiten de agrarische en groene sectoren en gaat hij bij een ander pensioenfonds pensioen opbouwen? Dan kan hij het pensioen dat hij bij BPL Pensioen heeft opgebouwd, meenemen (overdragen) naar het nieuwe pensioenfonds. Je werknemer moet dat dan zelf (laten) regelen met het nieuwe pensioenfonds.

- ✓ Bij een klein pensioen (tot ongeveer 600 euro per jaar) probeert BPL Pensioen dit overdragen automatisch te doen.

- ✓ Je werknemer kan er ook voor kiezen om niets te doen en het pensioen gewoon bij BPL Pensioen te laten staan. Er wordt dan natuurlijk geen premie meer ingelegd. Welke keuze het verstandigst is, overdragen of laten staan, is per situatie verschillend. Dat hangt bijvoorbeeld af van de financiële situatie van de 2 pensioenfonds. Maar ook van persoonlijke voorkeuren. We denken graag mee, dus raad je werknemer aan contact met ons op te nemen.

- ✓ Vindt je werknemer een andere baan binnen de agrarische of groene sectoren? Dan blijft hij ‘gewoon’ pensioen opbouwen bij BPL Pensioen. Hij hoeft dan niets te doen.

- ✓ Wordt je werknemer werkloos (bijvoorbeeld na beëindiging contract of ontslag)? Krijgt hij een WW-uitkering? Dan blijft hij nog 6 maanden pensioen opbouwen. BPL Pensioen betaalt dan de volledige premie.

* Voor het leesgemak gebruiken we in dit artikel ‘hem’ en ‘hij’, maar dat kan net zo goed ‘haar’ of ‘zij’ zijn, of ‘diens’ of ‘hen’.

Kort Nieuws



Stigas en VHG samen op De Groene Sector Vakbeurs

Van 13 tot en met 15 januari 2026 staan Stigas en Koninklijke VHG samen op De Groene Sector Vakbeurs in Hardenberg. Dé plek voor iedereen die werk wil maken van veilig, gezond en duurzaam werken in het groen.

Bij de gezamenlijke stand krijg je praktische tips en adviezen over fysieke belasting, veilig werken met machines, mentale gezondheid en verzuimpreventie. Ook hoor je hoe goed werkgeverschap en scholing bijdragen aan vitale bedrijven en medewerkers. De beurs biedt daarnaast volop inspiratie, innovaties en ontmoetingen met vakgenoten. Een mooie start van het jaar voor iedereen in de groene sector.



Alle informatie over deze beurs lees je op: www.groenesector.nl. ■

Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs: ook in 2026!

Ook in 2026 reikt Stigas de Gezond en Vitaal Werken Prijs uit. Met deze prijs zet Stigas bedrijven in de agrarische en groene sector in het zonnetje die goed zorgen voor hun medewerkers. Bedrijven die laten zien dat gezond, veilig en vitaal werken onderdeel is van hun dagelijkse praktijk.

De prijs wordt in het najaar uitgereikt. Zodra duidelijk is wanneer ondernemers zich kunnen aanmelden, maakt Stigas dit bekend via de eigen kanalen en via www.stigasprijs.nl

De Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs is bedoeld om goed voorbeeldgedrag zichtbaar te maken en andere bedrijven te inspireren. Want aandacht voor veilig en gezond werken betaalt zich terug in minder verzuim, meer werkplezier en een sterker bedrijf.

Meer informatie over de prijs en eerdere winnaars is te vinden op www.stigasprijs.nl ■

Maak kennis met

Anouk Schellekens: Kennismakelaar melkveehouderij

In de melkveehouderij is kennis delen, verbinden en samenwerken essentieel. Anouk zorgt ervoor dat ondernemers, medewerkers en bedrijfsopvolgers toegang krijgen tot de juiste informatie, contacten en leer- en ontwikkelmogelijkheden. Haar werk draait om het ontwikkelen van talenten en vaardigheden om de sector voor te bereiden op de uitdagingen van morgen.



Meer informatie lees je op collandarbeidsmarkt.nl ■

BPL Pensioen verhoogt alle pensioenen met 3,2%

BPL Pensioen verhoogt per 1 januari 2026 alle pensioenen met 3,2%. Deze verhoging is mogelijk door versoepelde regels van de overheid, waarmee de overheid alvast vooruit loopt op de nieuwe regels voor pensioen. Je leest meer op bplpensioen.nl/nieuws/bpl-pensioen-verhoogt-per-2026-alle-pensioenen. ■



Kijk het webinar voor werkgevers terug

Op 27 oktober organiseerden we een webinar voor werkgevers over de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen en wat dit voor hen betekent. Meer dan 850 werkgevers keken live, terug via de link of luisterden de podcast. Heb je het gemist? Je vindt het webinar en de podcast terug op onze website. ■



Rekencijfers voor 2026 vanaf medio december op website

Jaarlijks maken sociale partners en het bestuur van BPL Pensioen nieuwe afspraken over de pensioenregeling, waaronder de premie en het opbouwpercentage. Je vindt de nieuwe rekencijfers en rekenvoorbeelden op [Rekencijfers | BPL Pensioen](https://bplpensioen.nl). ■



Samen met Sazas grip op verzuim: de verzuimtrends voor 2026

Heeft u personeel in dienst? Dan kan het gebeuren dat er een medewerker ziek wordt. Als werkgever wilt u verzuim zoveel mogelijk voorkomen en verminderen. Weten wat er speelt op het gebied van ziekteverzuim, kan daarbij helpen. Verzuimspecialist Sazas zet de belangrijkste a voor u op een rij. Scan de QR-code en download gratis het whitepaper. ■



In de Spotlight... **Mooi Vak Man!** **Samen sterk in de sector Groen, Grond en Infrastructuur**

Tekst: Colland Arbeidsmarkt

De sector Groen, Grond en Infrastructuur (GGI) draait om vakmanschap, innovatie en samenwerking. In deze editie van "In de spotlight" staat het project Mooi Vak Man! centraal. Chaira Luth - Klein (Juridisch adviseur arbeidsrecht bij Cumela en projectleider Mooi Vak Man!) en Francien Overal (junior bestuursadviseur Colland Arbeidsmarkt) vertellen hoe het platform medewerkers en werkgevers verbindt, inspireert en samen sterker maakt voor de toekomst.

Werken in de GGI-sector: divers, buiten en vrij

Wat maakt werken in de GGI-sector uniek? Volgens Chaira is het de diversiteit aan werkzaamheden, het buiten zijn, de eigen machines en de vrijheid die het vak biedt. "Geen dag is hetzelfde en het seizoensgebonden karakter zorgt voor afwisseling en werkplezier," vertelt Chaira enthousiast. Francien vult aan: "Via praktijkfilmpjes laten medewerkers hun passie zien. Dat spreekt aan en geeft een realistisch beeld van de sector en de mensen die erin werken."

Veiligheid, gezondheid en werkplezier

Mooi Vak Man! bundelt informatie over veiligheid, gezondheid en werkplezier, en deelt deze via social media, vooral Facebook. "We maken praktijkgerichte content, van technische innovaties tot ontwikkelpaden en BBL-opleidingen," aldus Francien. "Formats voor functioneringsgesprekken en praktijkfilmpjes worden het meest bekeken en aangevraagd, omdat ze inspelen op herkenbare situaties uit de praktijk en direct toepasbaar zijn op de werkvloer."

Samen investeren in ontwikkeling

Opleiding en ontwikkeling zijn essentieel voor behoud van personeel en werkplezier. Chaira geeft aan: "Jongeren willen perspectief en kansen. Werkgevers kunnen daarop inspelen bijvoorbeeld BBL-opleidingen en andere subsidies vanuit Colland Arbeidsmarkt." Francien benadrukt dat informele gespreksvormen, zoals bijvoorbeeld gesprekken op de trekker, goed werken in de sector. Mooi Vak Man! wil hier ook interactieve formats voor ontwikkelen.

Samenwerking en inclusiviteit: samen sterk

Mooi Vak Man! is een platform waar sociale partners GGI: Cumela, Vakvereniging HZC, CNV en FNV samenwerken. "We leren van elkaar en zorgen voor gelijkwaardige inbreng van alle partijen," zegt Francien. Inclusiviteit is belangrijk: "De naam is bewust gekozen, maar vrouwen zijn zeker zichtbaar in beeld," vult Chaira aan.

Publicatie en promotie

Inmiddels is tweede editie van het magazine Mooi Vak Blad verschenen met praktijkverhalen uit de sector. Deze editie staat in het teken van opleidingen en trainingen. Mooi werk vraagt namelijk om vakmensen die blijven leren en groeien. Via deze link www.mooivakman.nl/mooi-vak-blad/ heb je direct toegang tot de digitale editie.

