

VanColland

Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

THEMA

Vertrouwen in verandering

**Op koers naar een nieuwe
pensioenregeling**

Tanita Mijderwijk (Sazas):

**“Een kleine investering kan
een groot verschil maken.”**

**Nomineer jouw bedrijf
voor de Stigas prijs!**

**Vertrouwen als basis
voor werken met
nieuwe doelgroepen**

01
2026



Gerard Riemen ↑

Voorzitter namens werknemers
BPL Pensioen

Column

Beter af in de nieuwe pensioenregeling?

Al een paar jaar houden we door het hele land presentaties om uit te leggen welke gevolgen de overstap naar de nieuwe pensioenregeling heeft. Die overstap staat gepland voor 1 januari 2027. Tijdens onze presentaties vragen we aan de bezoekers, (ex-)deelnemers en gepensioeneerden, wat zij verwachten over hoe de overstap voor hen uitpakt. Ben je straks beter af in die nieuwe regeling, of juist slechter of maakt het allemaal niet zoveel uit? De meeste mensen denken dat het allemaal niet zoveel uitmaakt.

Het geeft aan dat er nog het nodige werk aan de winkel is. Want als het allemaal niet zoveel uitmaakt waarom doen we het dan? De overstap is een gigantische operatie die bovendien veel geld kost. Die energie en dat geld is de moeite waard als je verwacht dat er iets beters wordt neergezet dan dat we nu hebben.

We hebben straks een pensioenregeling die eerlijker en beter is. Eerlijker omdat we de risico's gerichter toewijzen aan de generaties die het kunnen dragen. Ook eerlijker, omdat er een eind komt aan onbedoelde 'overdrachten' binnen het fonds. Kunnen we straks ieder jaar de stijging van de prijzen bijhouden? Waarschijnlijk niet. Is het verlagen van de pensioenen straks uitgesloten? Nee. De regeling wordt beter, omdat we eerder dan in de huidige situatie de pensioenen kunnen verhogen en de kans op een verlaging van de ingegane pensioenen kleiner wordt.

We realiseren dat niet door magie. De pensioenpremie blijft gelijk. De verbetering komt onder meer doordat we de beleggingen beter kunnen afstemmen op de wensen en kenmerken van onze deelnemers, risico's en rendementen leeftijdsafhankelijk toedelen en een kleinere buffer (de solidariteitsreserve) aanhouden die we heel gericht inzetten.

Wat rest is vertrouwen in die verandering. En, met jouw hulp, deze boodschap bij jouw werknemers krijgen. ■

06 Krinkels ziet verandering als kans



08 "Investeren in je mensen om succesvol te veranderen"



Verder in dit nummer

- 04** Op koers naar een nieuwe pensioenregeling
- 10** Tuinbouwadviseur en Sazas-specialist in gesprek
- 15** Nomineer jouw bedrijf (of dat van een ander) voor de Stigasprijs!
- 16** Werken met AI begint met vertrouwen
- 22** Kort Nieuws
- 24** De ogen en oren van BPL Pensioen

13 "De techniek helpt je. Maar je moet zélf blijven nadenken."



18 Interview met Stan Beekmans (Vilier Vaste Planten BV)



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 AgriPers BV - Zwolle



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

www.colland.nl

Op koers naar een **nieuwe pensioenregeling**

Volgens planning gaat de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen in op 1 januari 2027. Hierna volgt een opsomming van wat nu belangrijk is om te weten.

Tekst: BPL Pensioen | Fotografie: BPL Pensioen

2026

4 juni 2026

Webinar voor
werkgevers

november 2026

Uiterlijk november 2026 krijgen (oud-)werknemers en
gepensioneerden een brief met een eerste berekening.
Daarin staat de hoogte van het opgebouwde pensioen.
En een inschatting van de hoogte van het pensioen na
de overstap op de nieuwe regeling.

11 februari 2026

Webinar over de nieuwe
pensioenregeling
(kijk terug via
bplpensioen.nl/webinars).

**28, 29 en 30 september &
6, 7 en 8 oktober 2026**

Bijeenkomsten voor werknemers over de
nieuwe regeling (aankomen kan vanaf juli
via bplpensioen.nl/bijeenkomsten).

Voorlopige berekening van hoogte pensioen uiterlijk in november 2026

Alle pensioenen van jouw (voormalig) werknemers worden omgerekend naar de nieuwe pensioenregeling. Je hoeft daar niets voor te doen. Wat je wel kunt doen, is jouw werknemers alvast informeren over de nieuwe pensioenregeling. Bijvoorbeeld over de eerste (uiterlijk november 2026) en de tweede pensioenberekening (april/mei 2027) die zij ontvangen. Daarin zien werknemers de hoogte van het te verwachten pensioen vóór en ná de overstap.

Webinars en bijeenkomsten

In 2026 organiseren we bijeenkomsten door het hele land voor werknemers. We vertellen over de nieuwe pensioenregeling en het omrekenen van het pensioen. En er is veel ruimte voor het beantwoorden van vragen. We vragen je rond de zomer om de bijeenkomsten onder de aandacht te brengen.

Daarnaast organiseren we webinars, zowel voor werkgevers als werknemers. In ieder geval na de verzending van de eerste pensioenberekening.

Zie ook bplpensioen.nl/webinars.

Handige toolkit voor jou

Jouw werknemers hebben vast vragen over de nieuwe pensioenregeling. En wat er voor hen persoonlijk verandert. Natuurlijk informeren we ze over de veranderingen. En we helpen jou, zodat je jouw werknemers kunt informeren. In de toolkit vind je:

- Voorbeeldteksten
- een QR-code
- de planning.

Deze middelen kun je binnen je bedrijf gebruiken voor een interne nieuwsbrief, intranet, beeldschermen op locatie, WhatsApp-groepen of een personeelsmagazine. We actualiseren de toolkit steeds. Kijk eens op: bplpensioen.nl/uw-werknemers-informereren. En laat ons vooral weten of je nog andere communicatiemiddelen nodig hebt!

Compensatie: belangrijk om te weten

Als onze dekkinggraad op 1 januari 2027 hoog genoeg is, krijgt je werknemer op het moment dat we overstappen op de nieuwe pensioenregeling misschien eenmalig een extra bedrag opgeteld bij het persoonlijk pensioenvermogen.



Let op:

- Werknemers krijgen alleen compensatie als zij op **31 december 2026 én 1 januari 2027 pensioen** opbouwen bij BPL Pensioen.
- Werknemers die vóór 2027 **uit dienst gaan, eerder met pensioen gaan of minder gaan werken**, kunnen (een deel van) deze compensatie mislopen.
- De hoogte van de compensatie hangt af van **leeftijd, salaris én de dekkinggraad van BPL Pensioen op 1 januari 2027**.

Informeer je werknemers en wijs hen op het belang van persoonlijk advies vóórdat ze een besluit nemen. Een gesprek met BPL Pensioen kan veel vragen en onzekerheid wegnemen en voorkomt verrassingen achteraf.

2027

November/december 2026

Webinar met uitleg over de brief met de eerste berekening en de nieuwe regeling.

1 januari 2027

We gaan ervan uit dat we op 1 januari 2027 overstappen op onze nieuwe pensioenregeling.

2e kwartaal 2027

(oud-)werknemers en gepensioneerden krijgen een brief met een tweede berekening. Hierin staat de hoogte van het pensioen voor én na de overstap op 31 december 2026.

Voorjaar 2027

Het duurt even voordat alle berekeningen zijn afgerond. Gepensioneerden krijgen in het voorjaar van 2027 informatie over de hoogte van hun pensioen in 2027.

‘Ons werk wordt vaak niet gezien’

Krinkels ziet verandering als kans

Tekst: BPL Pensioen | Fotografie: Kevin Canales



Sommige mensen en organisaties veranderen het liefst zo weinig mogelijk. Een beetje terughoudendheid, een beetje angst voor het onbekende. Er kunnen allerlei redenen voor zijn en die hoeven echt niet altijd verkeerd te zijn. En dan zijn er mensen en organisaties die in veranderen juist kansen zien. Bij Krinkels kijken ze graag vooruit.

We spreken met Anne Teeuwen, HR manager, en Leo de Bruin, lid van het directieteam van Krinkels. Met een hoofdvestiging in Breda, 8 vestigingen en 11 werklocaties in heel Nederland is Krinkels een grote speler in de groenvoorziening. En niet bang om te veranderen en zich aan te passen aan de moderne tijd.

Gladheidsbestrijding

Leo de Bruin: “Wij werken het hele jaar rond. En dat in heel Nederland. Omdat we overal gevestigd zijn, zijn we een nationale speler, maar sterk geworteld in de lokale gemeenschappen. Groenaanleg, beheer, onderhoud, ook van sportvelden en het bestrijden van exoten is onze corebusiness. We leggen ook geluidsschermen aan en speelvoorzieningen. En in de winter doen we aan gladheidsbestrijding. Dan staan we door het hele

land 24 uur per dag klaar om ons werk te doen.”

Anne Teeuwen: “Onze collega’s vinden dat prachtig om te doen. Het is niet altijd gemakkelijk, maar ze hebben er oprecht plezier in. En het is belangrijk werk. We houden wegen, paden en perrons begaanbaar. We zijn voor de gladheidsbestrijding de hoofdaannemer van de NS.”

Onopvallend

Leo de Bruin: “Weet je wat het is? Veel van ons werk valt niet zo op. We voeren dat vaak uit op momenten dat het minder wordt gezien. Als wij bermen maaien op provinciale wegen, doen we dat tussen 8:00 en 15:30 uur. Dan is de rest van Nederland ook aan het werk. Buiten die uren mogen wij de weg niet eens op. Als mensen dan ‘s middags na het werk weer naar huis



rijden, merken ze misschien helemaal niet dat de berm waar ze langs rijden er weer netjes bij ligt. Dat is met sneeuwruimen en gladheid bestrijden wel anders natuurlijk. Dan vallen we juist enorm op. Ook wel eens leuk!”

Anne Teeuwen: “We hebben een vaste ploeg van ongeveer 430 werknemers. En we hebben een flexibele schil van zo’n 400 à 500 werknemers. Die zetten we in bij pieken, als het seizoen of de omstandigheden daarom vragen.”

Voor iedereen begrijpelijk

Jullie vaste werknemers bouwen allemaal pensioen op bij BPL Pensioen. Op pensioengebied verandert er het nodige in Nederland. Ook de pensioenregeling van BPL Pensioen verandert daardoor. Hoe gaan jullie om met die verandering?

Anne Teeuwen: “We merken dat onze collega’s er niet heel veel mee bezig zijn. Dus dan doen wij dat voor ze en nemen we ze daarna mee. Gelukkig krijgen we daarbij veel hulp van de consultants van BPL Pensioen. Die hebben we ook echt wel nodig. Ze komen bij ons langs als we daarom vragen. En ze leggen die nieuwe pensioenregeling graag uit aan ons, en aan onze werknemers. En dat doen ze goed, heel laagdrempelig en op een manier en in een taal die voor iedereen begrijpelijk is.”

Leo de Bruin: “Dat maakt dat wij deze grote verandering rustig tegemoet kunnen treden. Het is een nieuwe manier van met pensioen omgaan. Ik ben ervan overtuigd dat wij in goede handen zijn. Het zit goed en het komt goed. Samen met BPL Pensioen moeten we het goed regelen voor onze mensen en ze meenemen in die verandering. De consultants helpen ons daar enorm mee.” ■

Landelijk én lokaal

Krinkels is een landelijk opererende groot groen-aannemer met vestigingen in heel Nederland. Dit familiebedrijf (sinds 1956) voert werkzaamheden uit voor Rijkswaterstaat, provincies en gemeenten. Ze bieden een zeer breed palet aan diensten en werken samen aan een leefbaar buiten. Als het met groen te maken heeft, kan Krinkels het. Maar ook gladheidsbestrijding behoort tot hun omvangrijke takenpakket. Wist u bijvoorbeeld dat zij alle treinstations van Nederland sneeuw-vrij houden? Het was dus een drukke winter voor Krinkels.



“Investeren in je mensen om succesvol te veranderen”

In gesprek gaan, vermindert verzuim en vergroot draagvlak voor verandering

Tekst: Sazas | Fotografie: Sazas

De agrarische en groene sector verandert snel. Dat heeft gevolgen voor bedrijven en medewerkers. Veranderingen kunnen spanning en stress veroorzaken en zelfs leiden tot verzuim. Om dat te voorkomen en een verandering soepel te laten verlopen, is het volgens Sazas-verzuimexpert Tanita Mijderwijk belangrijk om medewerkers op tijd te informeren en naar hen te luisteren. “Een kleine investering kan een groot verschil maken.”

Bedrijven in de agrarische en groene sector worden steeds groter. Ook vinden er veel overnames en fusies plaats. Daarnaast investeren steeds meer ondernemers in machines en robots. Dit zijn slechts enkele ontwikkelingen die spelen. En deze hebben vaak grote gevolgen voor bedrijven: de manier van werken verandert, sommige taken verdwijnen en soms zijn ontslagen onvermijdelijk. “Veranderingen zijn spannend voor medewerkers”, zegt Tanita Mijderwijk, verzuimexpert bij Sazas. “Hun werk kan veranderen of zelfs verdwijnen. Deze zorgen voor spanning en stress. We zien regelmatig dat medewerkers hierdoor uitvallen. Zeker als er ook privéproblemen spelen, zoals een scheiding of familieproblemen. Dan kunnen mensen minder goed omgaan met veranderingen. Een verandering op het werk kan dan de druppel zijn.”

“Door in gesprek te blijven en gelijkwaardig te communiceren, kun je mogelijk al veel stress en onzekerheid wegnemen.”

Op tijd informeren

Volgens Mijderwijk kunnen werkgevers veel doen om uitval te voorkomen en een verandering succesvol door te voeren. Het belangrijkste: ga het gesprek aan met je medewerkers. “Dat begint met op tijd informeren. Vertel niet pas op het laatste moment wat de plannen zijn. Vaak ligt het besluit dan al vast en is er geen ruimte meer voor aanpassing. Medewerkers voelen zich dan overvallen. Dat zorgt voor onrust en weerstand. Ook is er dan geen draagvlak voor de verandering.”

Het is belangrijk om een verandering langzaam ‘in te masseren’. Breng medewerkers op tijd op de hoogte en leg uit wat er gaat gebeuren. Geef medewerkers de ruimte om mee te denken. “Zo ontstaat begrip en draagvlak. En medewerkers weten vaak beter welke gevolgen een verandering heeft voor het dagelijkse werk. Door naar hen te luisteren, kun je plannen verbeteren. En door hen verantwoordelijkheid te geven, voelen medewerkers zich serieus genomen en gewaardeerd. Dit zorgt voor meer betrokkenheid.”

Medewerkers niet laten ‘zwemmen’

Soms is het onvermijdelijk dat er banen verdwijnen. Ook dan is open communicatie belangrijk. “Wees duidelijk en kijk samen hoe medewerkers verder kunnen. Is ander werk binnen het bedrijf mogelijk? Of een opleiding? Of kun je hen helpen bij het vinden van een andere baan? Niet iedereen zal het eens zijn met de beslissing. Maar door in gesprek te blijven en gelijkwaardig te communiceren, kun je mogelijk al veel stress en onzekerheid wegnemen. Dat verkleint de kans op verzuim. Door duidelijk te zijn en het gesprek aan te gaan, geef je rust en vertrouwen. Je laat medewerkers niet ‘zwemmen’.”

Volgens Mijderwijk onderschatten werkgevers vaak het belang van goede communicatie. “Er wordt te weinig gesproken en geluisterd. Terwijl juist dat het verschil kan maken en een verandering in goede banen kan leiden. Als je een verandering niet goed aanpakt, kunnen de gevolgen groot zijn.”

In contact blijven

Samengevat is het bij veranderingen belangrijk om te investeren in medewerkers. “Zij bepalen voor een groot deel het succes van een verandering. Blijf met elkaar in contact. Wees duidelijk, vraag hoe mensen zich voelen en wat zij nodig hebben. Een kleine investering kan veel opleveren.” ■



Peter van der Werf

Mario Hoppenbrouwer

Tuinbouwadviseur en Sazas-specialist in gesprek **‘Wees zuinig op het werkgeluk van je medewerkers, pak veranderingen op de juiste manier aan’**

Tekst: Sazas | Fotografie: Sazas

In de tuinbouwsector gebeurt veel. Er zijn nieuwe kansen, maar ook risico's. Dat leidt tot veranderingen binnen bedrijven. Deze veranderingen hebben invloed op het werk en het werkgeluk van medewerkers. Om dit werkgeluk te behouden, is het belangrijk dat ondernemers veranderingen op een goede manier aanpakken. Ook moeten medewerkers vertrouwen hebben in de mensen die de verandering leiden, benadrukken tuinbouwadviseur Peter van der Werf en Mario Hoppenbrouwer van Sazas, uw verzuimspecialist.

Als iemand weet wat er speelt in de tuinbouw, dan is het Peter van der Werf wel. Hij groeide op op een komkommerbedrijf in Brabant en heeft sinds 2013 zijn eigen tuinbouwadviesbureau, Fidus Advies. “Verandering is van alle tijden, maar de laatste jaren gebeurt er wel heel veel in de tuinbouwsector”, vertelt Van der Werf. “Bedrijven worden steeds groter, maar vernieuwen ook op veel vlakken. Ze gaan bijvoorbeeld aan de slag met kunstmatige intelligentie, automatiseren sommige werkzaamheden en investeren in technieken om minder energie te gebruiken. En dat moet ook wel, want de kostprijs is de afgelopen jaren flink omhoog gegaan. Vooral arbeid en energie werden veel duurder.” Niet alleen worden bedrijven in de tuinbouw groter, ook zijn het vaak geen familiebedrijven meer. “De familie is vaak nog wel eigenaar, maar steeds vaker zitten mensen ‘van buiten’ in de directie. Dat komt doordat het leiden van een groot bedrijf meer kennis vraagt; je hebt specialisten nodig. Bijvoorbeeld om de werkwijze van het bedrijf te verbeteren en om de medewerkers aan te sturen. Ook het soort medewerkers van tuinbouwbedrijven is veranderd. Vroeger zaten er op een stekbedrijf 40 dames aan een lopende band stekken te maken, nu sturen enkele operators een paar robots aan.”

Strengere regels

Tuinbouwbedrijven zijn van vroeger uit een belangrijke klantgroep van Sazas. Als Adviseur Customer Experience/Klantgeluk analyseert Mario Hoppenbrouwer klantsignalen en klantfeedback uit onder andere de tuinbouwsector om de dienstverlening van Sazas continu te verbeteren. “Ik wil inzicht hebben in hun wensen en wat zij nodig hebben. Wij kunnen onze diensten en producten daar dan op aanpassen”, legt hij uit. “Ik zie ook dat er veel verandert op tuinbouwbedrijven. Maar komt dat niet ook doordat er steeds meer wetten en regels komen? Die dwingen ondernemers ook tot veranderingen.”

Van der Werf herkent dit. “Maar dat wetten en regels steeds meer gaan knellen, is ook het gevolg van de

“Verandering is van alle tijden, maar de laatste jaren gebeurt er wel heel veel in de tuinbouwsector”

Peter van der Werf

groei en ontwikkeling van de bedrijven”, legt hij uit. “Vroeger was er altijd wel een stuk grond te vinden waar je een kas of schuur op kon bouwen. Maar een groot bedrijf, dat zet je niet zomaar ergens neer. Los daarvan zijn de regels ook strenger geworden, bijvoorbeeld als het gaat om het gebruik van gewasbeschermingsmiddelen.”

Een strategie die past

Door alle uitdagingen kiezen ondernemers in de tuinbouw allemaal hun eigen strategie, geeft Van der Werf aan. Sommigen proberen vooral hun kostprijs zo laag mogelijk te houden, anderen willen vooral extra waarde bieden aan klanten. En weer een andere groep teelt een product voor een kleine, specialistische markt. “Vaak combineren telers deze dingen ook met elkaar. Het is vooral belangrijk dat een strategie past bij jou als persoon en bij jouw bedrijf.”

Hoppenbrouwer ziet dit ook bij klanten van Sazas: “Het is mooi hoe ondernemers allemaal hun eigen koers kiezen. Maar de genoemde veranderingen dwingen tuinders soms ook wel om hun strategie aan te passen, om bij te sturen.”

Veranderingen hebben invloed op werkgeluk

Tuinbouwbedrijven krijgen dus te maken met veel verschillende veranderingen. Sommige veranderingen komen van buitenaf, bijvoorbeeld door strengere regels. Soms zetten ondernemers ook zelf de eerste stap om te veranderen. Bijvoorbeeld omdat ze kansen zien in de markt. “Maar altijd hebben deze veranderingen ook gevolgen voor de processen in het bedrijf en voor de medewerkers”, benadrukt Van der Werf.

Volgens Hoppenbrouwer kan dit ook effect hebben op het werkgeluk van medewerkers. “Werkgeluk betekent dat een medewerker over het algemeen gelukkig is met zijn of haar werk. Hij of zij is enthousiast, gemotiveerd en haalt voldoening uit het werk. Iemand is gelukkig met zijn of haar werk als het werk zinvol is en de medewerker waardering krijgt voor wat hij of zij doet. Daarnaast moet een medewerker zelf beslissingen kunnen nemen, zijn werk op de goede manier kunnen doen en het gevoel hebben ‘ergens bij te horen’. Ook is verbinding met collega’s heel belangrijk. Medewerkers die gelukkig zijn met hun werk melden zich minder vaak ziek en krijgen ook minder snel een burn-out.” Veranderingen binnen het bedrijf kunnen ervoor zorgen dat het werkgeluk van medewerkers vermindert. “En dat leidt ertoe dat ze minder goed kunnen omgaan met deze verandering en ook sneller zullen uitvallen.”

Open cultuur

De twee specialisten benadrukken dat ondernemers zuinig moeten zijn op het werkgeluk van hun medewerkers. Daarom is het belangrijk dat een verandering op een goede manier wordt doorgevoerd. “Wees vooral open en eerlijk over wat er gaat gebeuren en waarom. Deel informatie op tijd en probeer onzekerheden weg te nemen. Bied ruimte om vragen te stellen en neem de tijd om die te beantwoorden”, geeft Hoppenbrouwer aan. “Dan weten medewerkers waar ze aan toe zijn. Voor veel mensen zijn veranderingen namelijk lastig. Het is de kunst om daar als ondernemer op in te spelen.”

“Wanneer medewerkers zich veilig voelen, durven ze hun mening te geven en mee te denken over de verandering.”

Mario Hoppenbrouwer

Een open bedrijfscultuur helpt daar ook bij, geeft hij aan. Dit is een cultuur waar medewerkers fouten mogen maken en zich kwetsbaar op durven te stellen. “Wanneer medewerkers zich veilig voelen, durven ze hun mening te geven en mee te denken over de verandering. Dat is goed voor henzelf én voor het bedrijf. Ontstaan er toch problemen of melden medewerkers zich ziek? Kijk dan goed naar de oorzaak en ga het gesprek aan.”

Doe het samen!

Volgens de specialist van Sazas is het vooral belangrijk dat medewerkers vertrouwen houden in degenen die de verandering doorvoeren. Dat is meestal de ondernemer of de directie. “Vertrouwen is de basis voor een succesvolle verandering. Denk daarom bij veranderingen steeds wat dit betekent voor je medewerkers, hoe je hen hier op een goede manier in mee kunt nemen en ervoor kunt zorgen dat ze hun werkgeluk behouden. Kortom: wees zuinig op het werkgeluk van je medewerkers en pak veranderingen op de juiste manier aan. Betrek hen erbij en doe het sámen!” ■



“De techniek helpt je. Maar je moet zélf blijven nadenken.”

Tekst: Stigas | Fotografie: La Luz fotografie

Kevin van der Heijden, preventieadviseur en hoger veiligheidskundige bij Stigas en adviseur voor de agrarische en groene sector, ziet dagelijks wat er goed gaat. En waar het mis kan gaan.

40 jaar geleden was het werk zwaarder.

Wat is er veranderd?

“Het werk was lichamelijk veel zwaarder. Neem het klauwbekappen. Vroeger zat je gehurkt naast een koe en tilde je zelf de poten op. Dat was zwaar en belastend en risicovol. Nu gebeurt dat machinaal. Met alle hulpmiddelen die erbij zijn gekomen slijt je lichaam minder snel. Vroeger haalden veel mensen hun pensioen niet vitaal, ze waren tegen die tijd versleten. Door techniek kun je gezonder

Stigas 40 jaar

Stigas bestaat dit jaar 40 jaar. Al die jaren ondersteunen wij werkgevers en werknemers bij veilig en gezond werken in de agrarische en groene sector. In elk nummer van dit magazine besteden we aandacht aan veiligheid. In dit artikel gaat het over ‘harde’ veiligheid: machineveiligheid, technische ontwikkelingen en veilig werken met robots.

en fitter je pensioen halen en het past ook in de zogeheten arbeidshygiënische strategie: je pakt een risico bij de bron aan.”

Is het werk alleen lichter geworden, of ook anders?

“Het is ook anders geworden. In veel sectoren is het werk breder: je ziet steeds meer hoveniers die met hoogwerkers werken. Dat brengt specifieke risico's met zich mee. In de glastuinbouw worden kassen steeds hoger. Een val van grotere hoogte betekent een groter risico op ernstig letsel en ook het verenen van eerste hulp wordt dan uitdagender. En je ziet digitalisering, zoals AI bij het herkennen van planten-ziekten. Dat helpt, maar het vraagt ook nieuwe kennis en alertheid. AI kan ondersteunen bij diagnose, maar verkeerde of onvolledige data kunnen tot verkeerde beslissingen leiden. Vakmanschap blijft noodzakelijk.”

“Een groot risico is dat je blind vertrouwt op de techniek.”

De techniek helpt dus. Maar geeft het ook geen nieuwe risico's?

“Zeker. Een groot risico is dat je blind vertrouwt op de techniek. Neem een voedersilo die niet te vol mag zitten. Bij de vooraf ingestelde vulgraad begint hij te piepen. Er kan dan nog wel wat bij. Gevolg is dat je geneigd bent dat eerste signaal te negeren. Tot het misgaat. En sensoren werken niet altijd even goed bij regen, sneeuw, kou vervuiling en stof. Je moet dus altijd zelf blijven nadenken en blijven kijken. En niet te vergeten: mechanisatie zorgt ook nog voor andere risico's, zoals lawaai en trillingen.”

Waarom nemen mensen toch steeds weer die risico's?

“Omdat je gewend raakt aan je werk. Er is onderzoek gedaan onder buschauffeurs naar schade rijden. In het begin reden ze relatief veel schade. Daarna minder, omdat ze ervaring opdeden. Maar na een periode liep het aantal schades weer op. Ze werden overmoedig en namen meer risico's. Dat mechanisme zie je overal. Als het lang goed gaat, denk je al snel dat het wel goed blijft gaan.”

Waar gaat het in de praktijk vaak mis?

“Ongevallen ontstaan vaak door onveilige of onveilig gemaakte machines, bijvoorbeeld doordat beveiligingen zijn overbrugd of beschermkappen zijn verwijderd. Daarnaast door onvoldoende instructie of toezicht. En door haast: even snel iets doen en de veiligheid

“Ongevallen ontstaan ook vaak door haast.”

vergeten. Maar haast is vaak niet de echte oorzaak. Waarom is er haast? Is er druk van de leiding? Lopen er te veel klussen tegelijk? Daar moet je naar kijken.”

Wat kun je concreet doen om veiliger te werken?

“Zorg dat je goede, gerichte instructie krijgt. Geen algemene uitleg voor iedereen, maar voorlichting die past bij jouw werkzaamheden. Op veel bedrijven wordt gewerkt met een startwerkinstructie. Daarbij bespreek je vooraf de risico's en maak je afspraken. Wat nog te weinig gebeurt, is achteraf evalueren. Wat ging goed? Waarom is het niet misgegaan? Daar leer je veel van. Veilig werken zorgt bovendien voor betere kwaliteit en minder stilstand.”

Wat betekenen robotisering en samenwerken met robots?

“Als je werkt met een robot, veranderen de risico's. Denk ook aan cybersecurity. Als systemen worden gehackt, kan een machine ineens ander gedrag vertonen. Onderhoud is cruciaal. Je moet robots goed onderhouden en dat moet gebeuren door mensen met kennis van zaken. Heb je die kennis niet, besteed het dan uit. Daarnaast kan werk eenvoudiger en saai worden. Dan neemt de alertheid af. En dat vergroot weer het risico op fouten.”

Waar moet je op letten bij de aanschaf van een machine?

“Vraag altijd om een risicobeoordeling bij de leverancier. Maar kijk ook naar je eigen werkomgeving en voer ook daar een keuring voor ingebruikname uit. Hoe groot is de ruimte? Is het er vochtig of warm? Is er aanrijdgevaar? Dat zie je pas op locatie. Doe daarom samen met je preventiemedewerker een risico-inventarisatie op de werkplek. En als je daarbij ondersteuning nodig hebt, kan Stigas helpen.”

Wat wil je na 40 jaar Stigas vooral meegeven?

“De techniek heeft het werk minder belastend en veiliger gemaakt. Daardoor kun je vitaler je pensioen halen. Maar één ding blijft altijd belangrijk: blijf zelf nadenken. Veilig werken begint bij jou. Je kunt met de meest veilige machine werken met de allerbeste instructies, maar een vergissing is snel gemaakt.” ■



Nomineer jouw bedrijf (of dat van een ander) voor de Stigasprijs!

Goed werkgeverschap verdient een podium. Voor de 12e keer reiken we daarom de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs uit aan bedrijven in de agrarische en groene sector die laten zien dat gezond, veilig én met plezier werken echt kan. Ben jij zo'n bedrijf, of ken je er een? Dan kun je nu nomineren!



Tekst: Stigas | Fotografie: La Luz

Wanneer komt een bedrijf in aanmerking?

Je kunt een bedrijf nomineren als het aan de volgende vier criteria voldoet:

1. Een heldere visie op gezond, veilig en

plezierig werk: Het bedrijf heeft een duidelijke kijk op wat medewerkers nodig hebben om vitaal en veilig te werken. Die visie is concreet, toekomstgericht en sluit aan op het dagelijkse werk in de sector.

2. Die visie leeft in het hele bedrijf: Gezond en veilig werken is een gedeeld onderwerp. Leidinggevenden en medewerkers praten er samen over, pakken knelpunten aan en houden oog voor fysieke én mentale belasting, zoals zwaar werk en stress.

3. De aanpak werkt in de praktijk: Je merkt het meteen als je binnenkomt. In de sfeer, in het gedrag en in de keuzes tijdens het werk. De aanpak zorgt voor veiligere werkwijzen, minder risico's en meer werkplezier.

4. Het bedrijf deelt graag wat het heeft geleerd:

Het bedrijf wil anderen inspireren en staat open om ervaringen te delen met de sector, zodat meer bedrijven hiervan kunnen leren.

Nomineer nu

Ben jij dit bedrijf? Of ken je een bedrijf die in dit plaatje past en het verdient om in het zonnetje te worden gezet? Nomineer dan op www.stigasprijs.nl en zet goed werkgeverschap in het groen in de schijnwerpers. ■

Werken met AI begint met vertrouwen

Van voorzichtig aftasten naar praktisch toepassen in de glastuinbouw

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Fotografie: Kasgroeit

De glastuinbouwsector zit volop in de verandering en speelt daar zo goed mogelijk op in. Nieuwe teeltmethoden, technologische innovaties en digitalisering zijn daar voorbeelden van. Kunstmatige intelligentie (AI) past naadloos in die ontwikkeling, maar roept ook vragen op: wat kan AI écht voor je werk betekenen? Is het betrouwbaar? En hoe zorg je dat medewerkers het durven te gebruiken?

Volgens Arna Vliegen-Verschure, adviseur Opleiding & Ontwikkeling bij Kasgroeit, begint het met vertrouwen. "AI wordt vaak gezien als iets groots en ingewikkeld," zegt Arna. "Terwijl het in de praktijk juist draait om kleine, slimme verbeteringen in het dagelijkse werk."

AI als onderdeel van leren op de werkvloer

Kasgroeit organiseert laagdrempelige AI workshops voor werknemers en werkgevers in de glastuinbouwsector. Ze richten zich op mensen die weinig tot geen ervaring hebben met AI en vooral willen ontdekken wat het voor hun werk kan betekenen. "Het gaat erom dat mensen zich veilig voelen om te experimenteren," benadrukt Arna. "Pas als dat vertrouwen er is, durven ze AI echt in te zetten. De basis van de workshops ligt bij bewustwording: weten wat AI wel en niet kan, kritisch leren kijken naar de output en zorgvuldig omgaan met privacy en bedrijfsinformatie. Zo wordt AI geen abstracte technologie, maar een praktisch hulpmiddel dat medewerkers helpt slimmer en efficiënter te werken."

Zelf ervaren wat werkt

Na een korte introductie gaan deelnemers direct praktisch aan de slag. Arna werkt met de RACE methode: Role, Action, Context en Execution. "Door AI een duidelijke rol te geven (bijvoorbeeld HR-adviseur of teeltspecialist) en voldoende context mee te geven, merken deelnemers hoe groot het verschil is tussen een algemene vraag en een goed doordachte prompt," legt ze uit. Dit kan gaan om het schrijven van een vacaturetekst, het maken van een personeelsplanning



AI Workshop Kasgroei bij Gevers Tuinplanten

of het opstellen van een behandelplan voor gewasbescherming. “Zodra mensen merken dat AI meedenkt en tijd bespaart, groeit het enthousiasme enorm. Dan willen ze blijven ontdekken wat er nog meer mogelijk is,” zegt Arna.

Praktische toepassingen die waarde toevoegen

In de praktijk levert AI direct meerwaarde op. Het helpt bij audits en certificeringen door formulieren voor te bereiden of informatie overzichtelijk te maken. Ook bij communicatie, zoals nieuwsbrieven of flyers, biedt AI een snelle eerste opzet. Voor medewerkers in solistische functies, zoals HR of financiën, fungeert AI vaak als sparringpartner: het geeft ideeën, stelt vragen en helpt structuur aan te brengen. “Het geeft medewerkers meer overzicht en ruimte om creatiever en strategischer te werken. Dat verhoogt zowel de zelfstandigheid als het werkplezier,” zegt Arna. De workshops worden kosteloos aangeboden aan bedrijven die onder de cao Glastuinbouw vallen. “Begin vooral klein, maak het praktisch en deel wat werkt,” adviseert Arna. “Zo groeit een cultuur waarin mensen zich blijven ontwikkelen en verbeteren.”

Vertrouwen als basis voor de toekomst

Kasgroei blijft het aanbod ontwikkelen. Meerdere adviseurs verzorgen inmiddels AI-workshops en er worden nieuwe thema's onderzocht. Voor complexere vraagstukken verwijst Kasgroei door naar gespecialiseerde

partners. “Wacht niet tot je alles begrijpt,” zegt Arna tot slot. “Door te oefenen, vragen te stellen en ervaringen te delen, groeit het vertrouwen vanzelf. Dat vertrouwen maakt verandering behapbaar en zorgt dat AI een echt hulpmiddel wordt in het dagelijkse werk.”

Over vijf jaar zal AI een vanzelfsprekend onderdeel zijn van het werk in de glastuinbouw. Medewerkers gebruiken het dagelijks om tijd te besparen, fouten te voorkomen en zich te richten op taken die echt waarde toevoegen. Voor bedrijven betekent dit efficiëntere processen, hogere kwaliteit en een sector die beter is voorbereid op de toekomst. ■

Wil je ontdekken wat AI voor jouw bedrijf kan betekenen?

Meld je aan voor een van de workshops Kunstmatige intelligentie (AI) op de werkvloer via Kasgroei. Tijdens deze workshops ervaar je hoe AI leren en ontwikkelen op de werkvloer kan versterken en hoe je met kleine, praktische toepassingen direct slimmer kunt werken. De adviseurs van Kasgroei organiseren deze workshops door het hele land. Klik [hier](#) voor meer informatie of neem contact op met een van onze adviseurs via www.kasgroei.nl/contact.



Vertrouwen als basis voor werken met nieuwe doelgroepen

Interview met Stan Beekmans (Vilier Vaste Planten BV)

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt) | Fotografie: Vilier

Binnen het project Nieuwe Doelgroepen onderzoekt LTO Noord in hoeverre werkgevers openstaan voor het werken met mensen die niet vanzelfsprekend hun weg vinden naar de sector, zoals statushouders, mensen met een arbeidsbeperking, langdurig werklozen en zij instromers. De werkgeverspeiling moet inzicht geven in ervaringen, drempels en succesfactoren — én wat het vraagt om deze groepen een plek te geven.



*“Iedereen moet
een kans kunnen
krijgen om te
werken.”*

Eén van de werkgevers die alvast hun ervaringen willen delen is Stan Beekmans (eigenaar Vilier Vaste Planten BV), die al jarenlang werkt met uiteenlopende doelgroepen. Zijn verhaal laat zien hoe vertrouwen, structuur en aandacht kunnen leiden tot kansen voor mensen én waarde voor het bedrijf.

Iedereen mag meedoen: een bewuste keuze

Bij Vilier komt de keuze om met nieuwe doelgroepen te werken niet voort uit een arbeidstekort, maar uit een overtuiging. “Mijn voorganger is er ooit mee begonnen: iedereen moet een kans kunnen krijgen om te werken,” zegt Stan. “Deze visie is inmiddels stevig verankerd in onze bedrijfscultuur.”

Die houding maakt ruimte voor uiteenlopende groepen: jongeren uit het speciaal onderwijs, mensen met autisme, medewerkers die na langdurige ziekte terugkeren en statushouders uit bijvoorbeeld Oekraïne. Momenteel werken er twee medewerkers uit de nieuwe doelgroepen bij Vilier, iets wat volgens Stan precies laat zien hoe vanzelfsprekend die keuze inmiddels is. “Iedereen brengt iets anders mee. Je moet alleen bereid zijn om te kijken wat iemand nodig heeft.”

Verskillende mensen, verschillende behoeften

De ervaringen met het werken met verschillende doelgroepen binnen het bedrijf lopen uiteen — en dat is precies wat het interessant maakt, vertelt Stan. Sommige medewerkers hebben veel behoefte aan structuur. Voor medewerkers met autisme werkt het goed om taken visueel uiteen te zetten, of om vaste routines te bieden. Een korte dagelijkse check-in geeft hen rust en duidelijkheid. Voor statushouders geldt weer iets anders: “Ze komen soms binnen met een taalbarrière, maar met ongelooflijk veel motivatie.” Een andere medewerker, zoals een 60 plusser met



“Je moet investeren in mensen maar dat betaalt zich terug. Dat hoort bij goed werkgeverschap.”

burn-outklachten, bleek onverwacht waardevol door zijn werkervaring en nieuwe ideeën. En een Oekraïense statushouder groeide zelfs door tot een van onze teamleiders. “Dat gebeurt alleen als je mensen de ruimte en vertrouwen durft te geven.”

Dagelijks inchecken

Iedere nieuwe medewerker bij Vilier krijgt een personeelshandboek met geschreven én ongeschreven regels. Daarnaast zijn er korte gesprekken om te zien hoe iemand erbij zit.

“Op het oog kleine problemen kunnen voor sommige mensen groot voelen,” zegt Stan. Hij noemt een medewerker die van slag raakte omdat de één twee stekjes tegelijk inpakte en de ander één. “Door elke dag even in te checken voorkom je dit soort situaties.” Soms worden taken uitgesplitst in schema’s, voor anderen werkt zelfstandigheid beter. “Dat betekent wel investeren in je mensen, maar dat betaalt zich terug. Maar dat hoort ook bij goed werkgeverschap.”

Mensen verdienen een kans

Nieuwe doelgroepen komen vooral binnen via jobcoaches, sociale werkplaatsen of spontane sollicitaties. Een bord met ‘personeel welkom’ zorgt eveneens voor aanloop. Vilier werft vanuit een duidelijke visie, niet vanuit nood. “We nemen mensen aan omdat we vinden dat ze een kans verdienen”.

Drempels voor werkgevers: onbekendheid en onzekerheid

Veel werkgevers twijfelen over het aannemen van nieuwe doelgroepen door onzekerheid over begeleiding, teamdynamiek en beperkte kennis van beschikbare ondersteuning.

“Ik ben ervan overtuigd dat Colland Arbeidsmarkt kan helpen drempels te verlagen — met regelingen, cursussen en voorlichting die werknemers en leidinggevenden ondersteunen. Als dat duidelijker is, stappen veel meer mensen over die drempel.”



“Als werkgever moet je gewoon durven”

Stan sluit af: “Je moet durven investeren in mensen. Het kost tijd, maar het levert veel op — voor het bedrijf én vooral voor de mensen zelf.”

Werken met nieuwe doelgroepen is geen quick fix, maar een keuze voor vertrouwen en mensgericht werkgeverschap. Een keuze die, als het aan Stan ligt, meer werkgevers in de sector mogen verkennen. ■

Waarom het project ‘Nieuwe doelgroepen’?

Werkgevers in de land- en tuinbouw zoeken mensen. We zien dat veel ondernemers best willen kijken naar nieuwe doelgroepen, maar twijfelen over hoe dat in de praktijk werkt. In het project ‘Nieuwe doelgroepen’, gefinancierd door Colland Arbeidsmarkt, helpen wij je om die stap concreet en haalbaar te maken. Op basis van een werkgeverspeiling weten we wat werkt en wat aandacht vraagt. Met praktische ondersteuning en eerlijke voorbeelden helpen we je verder. Vragen of interesse? Neem contact op met projectleider Ankie de Jong via adjong@ltonoord.nl

Kort Nieuws



SAVE THE DATE Stigas Inspiratiedag 1 oktober 2026

40 jaar veilig werken

In 2026 markeert Stigas een bijzondere mijlpaal: 40 jaar inzet voor gezond en veilig werken. Dat vieren we met een inspirerende jubileumeditie van de Stigas Inspiratiedag.

Op donderdag 1 oktober 2026 komen professionals uit de sector samen bij De Landgoederij in Bunnik voor een dag vol inspiratie en ontmoeting. Het programma biedt verdiepende workshops, actuele inzichten rondom gezond en veilig werken, de uitreiking van de Stigas Gezond en Vitaal Werken Prijs en volop ruimte om elkaar te spreken tijdens een goede lunch en aansluitende netwerkborrel.

Reserveer de datum alvast in je agenda. Is jouw bedrijf via Colland aangesloten bij Stigas? Dan ontvang je binnenkort de officiële uitnodiging met het volledige programma. ■

Werken, leren en doorgroeien Een traineeship als goede start voor zij-instromers

Voor zij-instromers kan de stap naar de land- en tuinbouw groot zijn; een traineeship verlaagt die drempel. Je neemt iemand in dienst als volwaardige werknemer, die werkt, leert en met de juiste scholing en begeleiding snel kan doorgroeien binnen je bedrijf. Het project 'Traineeship' is eind 2025 afgerond, maar je kan nog steeds via [BeterUitzicht.nl](https://www.beteruitzicht.nl) traineeships aanbieden en gratis, onafhankelijke ondersteuning krijgen bij opleidingsplannen en subsidiemogelijkheden.

Kijk op www.beteruitzicht.nl/voor-werkgevers. ■

DOE MEE AAN HET Colland Arbeidsmarkt- onderzoek 2026!

In februari zijn wij gestart met het Colland Arbeidsmarkt-onderzoek. Met dit tweejaarlijkse onderzoek brengen we in kaart hoe de arbeidsmarkt zich ontwikkelt: van personeelsbehoefte en in- en uitstroom tot de aansluiting tussen onderwijs en praktijk.

Jouw deelname helpt om beter onderbouwde keuzes te maken voor beleid en ondersteuning in de sector. Zo werken we samen aan een gezonde en toekomstbestendige arbeidsmarkt.



Klik hier voor meer informatie
Colland Arbeidsmarktonderzoek 2026
van start ■

Kijk het webinar van BPL Pensioen terug

Op woensdag 11 februari organiseerde BPL Pensioen een webinar, waarin we werknemers bijpraatten over onze nieuwe pensioenregeling. Wat blijft hetzelfde, wat verandert. En wanneer horen werknemers iets van ons. Je kijkt het webinar terug via bplpensioen.nl/webinars. Of beluister de podcast van het webinar via Spotify. ■



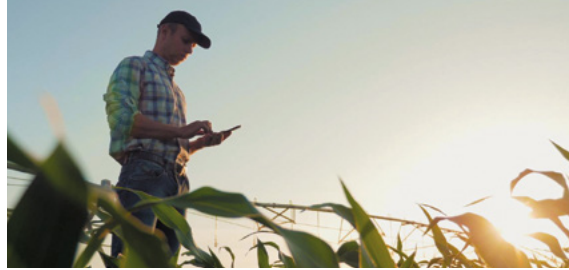
Jouw werknemers informeren

Jouw werknemers hebben vast vragen over de nieuwe pensioenregeling. Om je te helpen bij het informeren van je werknemers ontwikkelden we een toolkit vol communicatiemiddelen. Hierin vind je teksten, een QR-code en de planning. Die kun je gebruiken in een interne nieuwsbrief, intranet, beeldschermen op locatie, WhatsApp-groepen of een personeelsmagazine. We actualiseren de toolkit steeds. De toolkit vind je op bplpensioen.nl/uw-werknemers-informereren. ■



Onderzoek onder werkgevers

In het tweede kwartaal van 2026 ontvangt een deel van de werkgevers die bij BPL Pensioen zijn aangesloten een link naar een vragenlijst. Je kunt hierin je mening geven over onze dienstverlening, waar je tevreden over bent en wat we beter kunnen doen. Met jouw feedback maken we onze dienstverlening nog beter. ■



Samen voorkomen we huidkanker Stigas ondertekent op 25 maart het Zonvenant®

Daarmee sluiten we ons voor drie jaar aan bij de landelijke campagne van het Nationaal Huidfonds. We zetten preventie van huidkanker extra kracht bij voor vakmensen in het agrarisch en groen.

Buitenwerkers lopen een verhoogd risico door langdurige blootstelling aan de zon. Met deze stap maken we zonveilig werken een vast onderdeel van ons beleid. We delen kennis over 'weren, kleren en smeren' en stimuleren werkgevers en medewerkers om zonbescherming vanzelfsprekend te maken op het werk.

Oproep

Wij zoeken:

- vakmensen met ervaring met huidkanker die hun verhaal willen delen.
- werkgevers en bedrijven in de agrarische en groene sector die actief inzetten op zonbescherming en preventie.

We gebruiken deze verhalen om mensen bewust te maken van de risico's en wat ze kunnen doen om zonschade te voorkomen. Wil je meedoen of ken je een goed voorbeeld? Laat het ons weten.

Aanmelden kan via info@stigas.nl. ■



De ogen en oren van BPL Pensioen

BPL Pensioen heeft 4 pensioenconsulenten die werkgevers ondersteunen bij al hun pensioen-vragen. Leendert Bakker, Eddo van der Breggen, Petro van Laarhoven en Jelmer Leenstra hebben ieder hun eigen regio (zie kader).

De Wet toekomst pensioenen is de grootste verandering op pensioengebied ooit. BPL Pensioen is voornemens de nieuwe pensioenregeling op 1 januari 2027 in te laten gaan. Dat levert pensioenconsulenten vast ook de nodige hoofdbrekens op?

Mensen op weg helpen

Leendert: "Hoofdbrekens niet, maar we krijgen er wel steeds meer vragen over. We geven er ook steeds meer presentaties over bij werkgevers. Het is mooi dat je vanuit je eigen expertise mensen op weg kunt helpen."

Eddo: "Je merkt het aan het soort vragen dat we krijgen. Bijvoorbeeld over compensatie. Ben je tussen de 27 en 67? Dan krijg je mogelijk een extra bedrag bij je pensioenvermogen als we overgaan naar de nieuwe pensioenregeling. Die compensatie hangt af van je leeftijd en je salaris en van de financiële positie van BPL Pensioen op 1 januari 2027. Voorwaarde is dat werknemers in dienst zijn en pensioen opbouwen op 31 december 2026 én op 1 januari 2027. Werknemers die vóór 2027 uit dienst gaan, eerder met pensioen gaan of minder gaan werken moeten opletten. Wij kunnen uitrekenen wat het ongeveer betekent, zodat uw werknemer bewuste keuzes kan maken."

Veel op pad

Petro: "We krijgen ook veel vragen over de gevolgen van bepaalde keuzes. Wat gebeurt er met het pensioen als je minder of meer gaat werken? Of mensen willen weten hoe het zit met de seniorenregeling. Ook daar geven we graag uitleg over."

Leendert: "Met werkgevers hebben we het ook al vaak over de nieuwe vrijwillige excedentregeling en de nieuwe regeling tijdelijk partnerpensioen. Die kennen veel mensen trouwens nog als Anw-hiaat verzekering. Wij maken duidelijk wat die regelingen inhouden."

Zinvol en dankbaar

Jelmer: "Over waardeoverdracht krijgen we ook veel vragen. BPL Pensioen heeft een hoge dekkingsgraad. Je pensioen meenemen naar BPL Pensioen vóórdat we



overstappen op onze nieuwe pensioenregeling, kan dus gunstig zijn. Daar proberen we zo helder mogelijk over te communiceren."

Eddo: "We zijn veel op pad. De ene dag heb ik veel gesprekken met werknemers. Een andere dag vooral met HR-mensen of de eigenaar van een bedrijf."

Petro: "Wij werken voor werkgevers én werknemers. Zijn we op bezoek bij een bedrijf? Dan helpen we graag werknemers als ze vragen hebben. We zien onszelf ook wel als een verlengstuk van de HR-afdeling."

Jelmer: "Wij zijn de ogen en oren van het pensioenfonds. Ik denk dat ik voor ons alle 4 spreek als ik zeg dat wij het een voorrecht vinden om dit werk te doen. Je helpt mensen rechtstreeks. Dat maakt het zinvol en dankbaar werk."

Werkgevers bereiken Jelmer, Leendert, Eddo en Petro telefonisch en per e-mail. Zijn er pensioen-zaken die je liever persoonlijk bespreekt? Onze pensioenconsulent komt dan graag bij je langs. Je kunt ook kiezen voor een persoonlijk online videogesprek.

Meer weten of een afspraak maken?

Neem contact met de consulent in jouw regio. Zij zijn iedere werkdag tussen 09.00 en 17.00 uur bereikbaar. Kijk op de bplpensioen.nl voor de contactgegevens.