

VanColland



Het samenwerkingsverband van alle agrarische en groene sociale regelingen

thema **Betekenisvol werk**
nr2 - juni 2026



**Stigas 40 jaar!
Aan de slag met
vertrouwde én
nieuwe thema's**

**Zorgen voor
betekenisvol werk?
Geef je medewerkers
een compliment!**

**“Als de wereld verandert,
wordt samenwerking nog
belangrijker”**

Interview met Mark Jan Terwindt (Anthos)

**Bestuurslid Jaco van der
Starre over de nieuwe
pensioenregeling van
BPL Pensioen**



Alie Dijkstra ↑

werkgeversvoorzitter van
Stigas namens LTO Nederland

Column

Waardevol werk verdient goede ondersteuning

Waardevol werk heeft meerdere kanten. Natuurlijk gaat het om het inkomen. Maar ook om plezier in je werk, tevreden zijn over wat je doet en weten dat je iets bijdraagt. In de agrarische en groene sector komt dat allemaal samen.

Elke dag van waarde

Wie in deze sector werkt, doet werk dat ertoe doet. Werk dat zorgt voor voedsel, voor groen en voor een omgeving waarin mensen kunnen wonen, werken en leven. Misschien niet altijd zichtbaar op de voorgrond, maar wel elke dag van grote waarde.

Een sector die iedereen raakt

Tegelijk ligt de sector onder een vergrootglas. Veel mensen hebben een mening over het werk, over de keuzes die worden gemaakt en over wat anders of beter zou moeten. Dat is niet vreemd. Onze sector raakt aan het dagelijks leven van ons allemaal.

Juist dan is het belangrijk dat werkgevers en werknemers steun krijgen om het werk gezond, veilig en met plezier te kunnen doen. Geen mooie woorden voor op papier, maar praktische kennis en bruikbare hulpmiddelen die werken in de praktijk. Daar zet Stigas zich al 40 jaar voor in.

Praktische steun

En dat blijft nodig. Want het werk verandert: er komen nieuwe technieken en nieuwe groepen werkenden bij. Mensen stromen niet meer vanzelfsprekend van generatie op generatie in; er komen ook mensen bij uit andere sectoren, op latere leeftijd of uit andere landen. Al deze groepen hebben we hard nodig en we willen goed voor hen zorgen. Dat vraagt om heldere communicatie en ondersteuning die past bij de mensen en de praktijk van nu. Zodat iedereen die in de sector werkt weet wat gezond en veilig werken in zijn of haar situatie betekent. En wat er dus van hem of haar wordt verwacht. Thema's als lichamelijke belasting, sociale veiligheid en internationale medewerkers verdienen daarom blijvend onze aandacht.

De kracht van waardevol werk zit niet alleen in wat het oplevert, maar ook in hoe je het samen mogelijk maakt. ■



04

Gezond werken verandert.
Stigas beweegt mee!



08

Als de wereld verandert, wordt
samenwerking nog belangrijker



14

Zorgen voor betekenisvol werk?
Geef medewerkers een compliment!



20

Vragen over pensioen? Wij helpen je!

Verder in dit nummer

- 10 Goed werkgeverschap begint bij het gesprek. "Wat je geeft, krijg je vaak ook terug"
- 12 In gesprek blijven om te weten wat medewerkers belangrijk vinden
- 16 Over de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen
- 18 BPL Pensioen luistert écht
- 22 Kort Nieuws
- 24 In de spotlight

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), Alexandra Geers (Szas) 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



Aan de slag met vertrouwde én nieuwe
thema's in het jubileumjaar

Gezond werken verandert. **Stigas** beweegt mee!



Veertig jaar gezond en veilig werken in agrarisch en groen: bekende thema's blijven, maar het werk is veranderd. Tillen werd bijvoorbeeld minder zwaar, maar repeterend werk nam toe. Machines werden slimmer, maar veilig gebruik blijft de aandacht vragen. Ook komen er nieuwe vragen bij: hoe zorg je voor sociale veiligheid? En hoe zorg je ervoor dat arbeidsmigranten ook gezond en veilig kunnen werken?

Tekst: Stigas | Fotografie: La Luz Fotografie

In dit jubileumjaar start Stigas drie projecten die daarbij aansluiten: Gezond en veilig werken voor arbeidsmigranten, Sociale veiligheid en Lichamelijke belasting. VanColland sprak met de mensen achter deze projecten. Wat willen zij bereiken?

Arbeidsmigranten: beter aansluiten bij wat mensen zelf nodig hebben

Tanja de Jong, gezondheidsonderzoeker bij Stigas, richt zich al een aantal jaar op gezond en veilig werken voor arbeidsmigranten. Zij vindt het belangrijk om nog beter te kijken wat nu echt werkt in de praktijk.

“Arbeidsmigranten met tijdelijk en praktisch werk lopen meer risico op een arbeidsongeval dan andere werknemers. Dat komt niet alleen door het werk dat zij doen. Ook taal, huisvesting, onzekerheid over het behoud van werk en lange werkdagen spelen een rol. Na een ongeval zijn zij vaak extra kwetsbaar: ze weten niet altijd waar ze terecht kunnen voor zorg, hulp of ondersteuning. Dit blijkt uit recent onderzoek van de Onderzoeksraad voor veiligheid. Hoe kan Stigas werkgevers en internationale medewerkers nog beter ondersteunen, dat is de vraag die nu voorligt.”

Praktische hulpmiddelen

“Stigas helpt werkgevers tot nu toe vooral met praktische hulpmiddelen. Denk aan het e-book *In 8 stappen veilig en gezond werken met internationale medewerkers*. Daarin staat hoe je zorgt voor een goede introductie, heldere werkinstructies, begrijpelijke taal, toezicht en een veilige cultuur. Ook zijn er kaarten met werkinstructies voor veelvoorkomende werkzaamheden. Die zijn beschikbaar in meerdere talen en gebruiken tekst én beeld.”



Tanja de Jong, gezondheidsonderzoeker bij Stigas

“Tot nu toe lag de nadruk dus op wat werkgevers kunnen doen. Dat blijft belangrijk. Maar we willen ook beter begrijpen wat arbeidsmigranten zelf nodig hebben.”

Daar pakt Inge Weenink het stokje over. Zij is projectleider *Gezond en veilig werken voor arbeidsmigranten*. De kern van haar aanpak: eerst luisteren, dan ontwikkelen.

“Met dit project willen we de activiteiten van Stigas voor arbeidsmigranten en hun werkgevers versterken. We kijken vooral hoe we deze arbeidsmigranten beter kunnen bereiken en ondersteunen. Daarvoor gaan we op locatie bij de bedrijven in gesprek met medewerkers zelf: wat is voor jou belangrijk, wat knelt er, en wat helpt jou in de praktijk het meest? Dat vraagt van ons om in hun perspectief te kruipen, letterlijk het veld in. Ook werkgevers worden betrokken. En we kijken naar goede



Inge Weenink, projectleider Gezond en veilig werken voor arbeidsmigranten

voorbeelden en initiatieven, binnen en buiten de sector: wat werkt al goed, en waar kan Stigas van leren of bij aansluiten?"

Goede voorbeelden

"Arbeidsmigranten vormen een groot en belangrijk deel van onze sector. Zonder hen kan veel werk niet worden gedaan. Er zijn gelukkig veel werkgevers met goede bedoelingen en sterke voorbeelden in de praktijk. Maar er zijn ook knelpunten. Er is al veel kennis binnen Stigas, die wil ik versterken door ook naar buiten te kijken. Er zijn onderzoeken, initiatieven en organisaties die hiermee bezig zijn. Denk aan Doorzaam, de vakbonden, LTO, Work in NL, Glastuinbouw Nederland, FairWork en de uitzendbranche.. En ook buiten de sector zijn er goede voorbeelden waar we van kunnen leren."

Mét de doelgroep

"Stigas wil eerst scherp krijgen wat arbeidsmigranten en werkgevers echt nodig hebben. Vervolgens passen we onze dienstverlening daarop aan. Ik wil niet vooruitlopen op de uitkomsten, want we gaan dit mét de doelgroep verkennen en met verschillende partijen samenwerken. Uiteindelijk gun ik de sector dat mensen denken: in de agrarische en groene sector is het goed voor elkaar, daar werk ik graag."

"We gaan in gesprek met arbeidsmigranten zelf. Wat is voor hen belangrijk?"

Sociale veiligheid: maak het klein en praktisch

Sociale veiligheid hoort bij gezond en veilig werken. De term klinkt misschien wat abstract, maar deze vorm van veiligheid speelt altijd en overal waar mensen samenwerken.

Onderzoek leert dat ongewenst gedrag, zoals pesten en seksuele intimidatie, grote gevolgen kan hebben en kan leiden tot gezondheidsklachten en verzuim. Mirjam Doorewaard, projectleider Sociale veiligheid bij Stigas, wil het onderwerp daarom concreet maken en op de kaart zetten.

"Een werkomgeving is sociaal veilig als medewerkers zich veilig voelen om hun werk te doen, zich uit te spreken en samen te werken, zonder angst voor pesten, discriminatie, agressie, geweld, seksuele intimidatie of andere vormen van ongewenst gedrag."

Niet vanzelfsprekend

"Sociale veiligheid krijgt landelijk veel aandacht en niet voor niets: het is niet vanzelfsprekend dat mensen zich sociaal veilig voelen op hun werk. Dat geldt ook voor de agrarische en groene sector. Het is een grote arbeidsmarkt, met vaste medewerkers, uitzendkrachten, verschillende generaties, nationaliteiten en culturen. Sociale veiligheid kan ingewikkeld zijn. Wat de één als grap bedoelt, kan voor de ander ongewenst voelen en ook taal en cultuur spelen mee."



Mirjam Doorewaard, projectleider Sociale veiligheid bij Stigas

“Het start met samen eenvoudige afspraken maken: hoe gaan we hier met elkaar om?”

Handvatten voor de dagelijkse praktijk

“Binnen de RIE is aandacht voor ongewenst gedrag. Stigas ondersteunt de sector met externe vertrouwenspersonen en we hebben handvatten en trainingen, zoals de toolkit Agressie en geweld door externen. De uitdaging is nu om werkgevers en werknemers beter te helpen om sociale veiligheid concreet te maken op de werkvloer. Daarom willen we in dit project bestaande hulpmiddelen verbeteren en waar nodig nieuwe praktische maatregelen ontwikkelen. Die kunnen werkgevers gebruiken als vervolg op de RIE, zodat risico's rond sociale veiligheid ook echt kleiner worden. Het project richt zich nadrukkelijk ook op werknemers. Dat vraagt om maatwerk, want de groep werknemers in de sector is heel divers. Daar ligt een belangrijke uitdaging.”

Samen met bedrijven

“Keep it simple is daarbij belangrijk. Het programma moet ook werken voor bedrijven zonder HR-afdeling. Het is belangrijk dat sociale veiligheid helder, zichtbaar en praktisch wordt. Het start met samen eenvoudige afspraken maken: hoe gaan we hier met elkaar om? Wat doen we wel en wat niet? Hoe dat in de praktijk kan gaan, dat gaan we samen met bedrijven uitdenken en testen.”

Lichamelijke belasting: welke taken belasten het lichaam het meest?

Lichamelijke belasting is geen nieuw thema. Toch vraagt het opnieuw aandacht. Het werk en de sector veranderen, en ook de eisen aan de manier waarop je risico's inventariseert en aanpakt worden scherper.

Roel de Backer, preventieadviseur en bedrijfsfysiotherapeut bij Stigas, leidt het project lichamelijke belasting.

“Veel bedrijven moeten als vervolg op hun RIE de lichamelijke belasting van hun medewerkers uitvoeriger in kaart brengen. Dat is nodig om vast te stellen of het werk veilig uitgevoerd kan worden of dat maatregelen om gezondheidsklachten te voorkomen noodzakelijk zijn. Dat is best ingewikkeld. In praktijk blijkt dat dit vaak niet of onvoldoende gebeurt. Bedrijven die door de Arbeidsinspectie worden bezocht, moeten de fysieke belasting in het kader van de RIE in kaart brengen met de methodieken van TNO en eventueel andere meetinstrumenten.”



Roel de Backer, de Backer, preventieadviseur en bedrijfsfysiotherapeut bij Stigas

“Hoe kun je het werk slimmer organiseren?”

Praktijkgericht

“Lichamelijke belasting is een groot thema in onze sectoren. Het werk is vaak praktisch en lichamelijk. Dat hoort erbij, maar het moet wel gezond kunnen. We willen werkgevers helpen om risico's beter te herkennen. Wanneer wordt een taak te zwaar? Welke maatregelen zijn mogelijk? En hoe kun je het werk slimmer organiseren? Het doel is niet om bedrijven extra papierwerk te geven. Door het op sectorniveau op te pakken willen we juist voorkomen dat alle bedrijven hetzelfde gaan zitten doen. Bedrijven kunnen dan – als dat nodig is – hun kostbare tijd en energie steken in het nemen van maatregelen. We willen iets maken dat helpt in de praktijk.”

In kaart

“Het project loopt in fases. De focus ligt in 2026 in eerste instantie op de glastuinbouw, open teelten en hoveniers en groenvoorziening. Per deelsector willen we de lichamelijke belasting van een aantal veel voorkomende en belastende taken in kaart brengen. De informatie zal onder andere door de preventieadviseurs tijdens de RIE-bezoeken worden verzameld. Ook willen we ondernemers informeren en meenemen in het gebruik van TNO-tools, zodat zij deze meetinstrumenten ook zelfstandig kunnen gebruiken.” ■



Als de wereld verandert, wordt samenwerking nog belangrijker

Betekenisvol werk ontstaat niet vanzelf, zeker niet in een sector die sterk afhankelijk is van internationale handel, geopolitieke ontwikkelingen en schaarse arbeid. Mark Jan Terwindt, algemeen directeur van Royal Anthos en lid van de sectorcommissies Bloembollengroothandel en Open Teelten, ziet in zijn dagelijkse werk hoe betekenisvol werk vorm krijgt in de praktijk.

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



Mark Jan Terwindt, algemeen directeur van Royal Anthos en lid van de sectorcommissies Bloembollengroothandel en Open Teelten

Zinvol werk begint bij het oplossen van echte problemen

Voor Mark Jan is betekenisvol werk nauw verbonden met energie en motivatie. “Werk is betekenisvol als je het gevoel hebt dat het ergens toe doet en dat je er energie van krijgt.” In zijn rol bij Anthos betekent dat concreet: werken aan oplossingen voor ondernemers die dagelijks met praktische en strategische vraagstukken te maken hebben zoals stijgende transportkosten, voldoende personeel en goede arbeidsomstandigheden. Door jarenlange ervaring weet hij wat hen bezighoudt en hoe beleid of afspraken in de praktijk landen. “Dan kun je echt helpen om dingen beter te maken. Dat is waar het bij mij om gaat.”

Internationaal werken vraagt om samenwerking over grenzen heen

De bloembollen en boomkwekerijsector opereert grotendeels internationaal. Markttoegang is essentieel en vraagt om afspraken over plantgezondheid en toelatingseisen. Waar dit vroeger vooral via overheden liep, spelen brancheorganisaties nu een steeds grotere rol. “Organisaties uit verschillende landen weten elkaar beter te vinden en trekken samen op richting overheden.”

Binnen Europese verbanden, zoals de European Nurserystock Association (ENA), wordt actief kennis gedeeld over markttoegang, scholing en sectorontwikkeling. Die uitwisseling maakt zichtbaar hoe andere landen hun aanpak hebben georganiseerd en wat dat oplevert. Zo ziet Mark Jan bijvoorbeeld dat vakopleidingen en praktisch onderwijs in landen als Duitsland en Italië sterker zijn georganiseerd. “Dat nodigt uit om na te denken over hoe vakmanschap en scholing in Nederland structureel onderdeel van het werk kunnen blijven.”

Geopolitiek raakt ook de werkvloer

Internationale handelsontwikkelingen en geopolitieke spanningen, zoals in het Midden Oosten, hebben tastbare

gevolgen voor bedrijven. Transportkosten stijgen, containers zijn minder beschikbaar en onzekerheid neemt toe. Volgens Mark Jan werkt dat door tot op de werkvloer. “Juist als de wereld verandert en ingewikkelder wordt, gaan bedrijven meer met elkaar praten over wat dit betekent voor de continuïteit.”

Die onzekerheid versterkt vaak ook de onderlinge samenwerking. “Medewerkers voelen dat er meer op het spel staat en zetten samen met ondernemers de schouders eronder. Dat versterkt vaak de onderlinge relatie binnen bedrijven.”

Goed werkgeverschap wordt steeds belangrijker

In een krappe arbeidsmarkt onderscheiden succesvolle werkgevers zich volgens Mark Jan vooral door hoe zij met mensen omgaan. Vakbekwaam personeel is schaars en daarom investeren bedrijven steeds bewuster in goede arbeidsomstandigheden. Dat gaat verder dan salaris alleen. “Goede huisvesting, duidelijke afspraken en aandacht voor mensen zijn cruciaal – zeker voor internationale medewerkers.” Arbeidsmigranten zijn onmisbaar voor de sector. Nederland is aantrekkelijk door het hoge minimumloon, maar behoud vraagt meer dan dat. Slechte omstandigheden leiden simpelweg tot vertrek, naar een andere werkgever of een ander land. “Daar moeten we ons bewust van blijven’.

Sectorale afspraken werken beter dan generieke regels

Binnen sectorcommissies van Colland Arbeidsmarkt ziet Mark Jan het belang van gezamenlijke afspraken tussen werkgevers en werknemers. “Als je het samen regelt, voorkom je dat generieke wetgeving alles vastzet in een vorm die nergens echt past.” Sectorale projecten, gefinancierd door Colland Arbeidsmarkt, dragen hieraan bij. Denk aan de Werkgeverslijn, scholingsconsulenten en subsidies voor opleidingen en cursussen: praktische instrumenten die bedrijven helpen bij goed werkgeverschap en de ontwikkeling van personeel.

Samen werken aan kennisdeling tussen sectoren

Hoewel sectorcommissies hun eigen dynamiek hebben, liggen er kansen in het beter delen van kennis en bewezen aanpakken. “En dan bedoel ik niet door alles te uniformeren, maar door te kijken wat goed werkt en daarvan te leren. “Het wiel hoeft niet telkens opnieuw uitgevonden te worden.”

Kleine stappen maken het verschil

Tot slot geeft Mark Jan aan dat betekenisvol werk geen groot beleidstraject moet zijn. “De kracht zit vaak in kleine dingen: regelmatig overleg, interesse tonen, de bedrijfsvisie delen en medewerkers betrekken bij de koers. Als mensen weten waar een bedrijf voor staat en waar het naartoe wil, zetten ze zich daar ook echt voor in.” ■

Goed werkgeverschap begint bij het gesprek

“Wat je geeft, krijg je vaak ook terug”



Wat maakt werk betekenisvol in de dierhouderij? Volgens de Werkgeverslijn begint dat niet bij beleid, maar bij de dagelijkse praktijk op het bedrijf. In gesprekken met ondernemers ziet adviseur Marco Bellekom hoe goed werkgeverschap én goed werknemerschap samenkomen in duidelijke afspraken, aandacht voor ontwikkeling en het gesprek met elkaar. Het speciaal ontwikkelde kwartet spel helpt om die gesprekken op gang te brengen.

Tekst: Elte Palm (Colland Arbeidsmarkt)

De vraag achter de vraag

Ondernemers in de dierhouderij bellen de Werkgeverslijn zelden met de vraag hoe zij 'goed werkgeverschap' moeten vormgeven. De vragen zijn veel concreter. Het gaat over beloning, toeslagen, loontabellen, arbeidstijden, verlof en het toepassen van cao afspraken. Ook vragen over veiligheid op het erf, het inzetten van medewerkers in het weekend of het begeleiden van BBL'ers komen veel voor.

Daarnaast zitten achter praktische vragen, soms bredere werkgeversvraagstukken. Bijvoorbeeld hoe je met je medewerkers in gesprek blijft, hoe je duidelijke afspraken maakt over rechten en plichten, hoe je het werk nog beter kunt organiseren.

“Je ziet daarbij dat ondernemers zichzelf in de eerste plaats zien als vakman of ondernemer. Het werkgeverschap komt daarnaast, zonder dat zij zich altijd realiseren wat daar allemaal bij komt kijken. Juist daarom is het belangrijk om het gesprek bewust te voeren met je medewerkers om te weten wat er speelt en om daar wat mee te doen.”

Wat werkt al goed – en waar schuurt het nog?

In de sector ziet de Werkgeverslijn veel bedrijven waar de samenwerking goed loopt. Regelmatig overleg, duidelijke taakverdeling en aandacht voor afspraken zorgen voor rust op de werkvloer. Ook het voeren van gesprekken over ontwikkeling, bijvoorbeeld rondom scholing of het benutten van subsidies, draagt bij aan betrokkenheid van medewerkers.



“Wat je geeft aan aandacht en duidelijkheid, krijg je vaak ook terug van je medewerkers. Dat is waar goed werkgeverschap en goed werknemerschap samenkomt.”

- Marco Bellekom

Samen werken aan een goede werksfeer

Goed werkgeverschap vraagt volgens Marco om meer dan het naleven van regels. Werkgevers hebben een duidelijke rol in het creëren van een goede werksfeer, waarin ruimte is voor gesprek, ontwikkeling en heldere afspraken. Van medewerkers mag op hun beurt worden verwacht dat zij verantwoordelijkheid nemen, initiatief tonen en meedenken over hun werk en ontwikkeling.

In de praktijk blijkt maatwerk daarbij essentieel.

Sommige bedrijven werken met korte dagelijkse check-ins of vaste overlegmomenten, andere geven medewerkers juist veel ruimte en zelfstandigheid. “Het gaat vaak om kleine dingen,” zegt Marco. “Aandacht, duidelijkheid en in gesprek blijven.” ■

Tegelijkertijd blijven er knelpunten. Vooral bij kleinere bedrijven, waar de ondernemer ook ‘HR’ is, ontbreekt soms de tijd om structureel stil te staan bij leren en ontwikkelen. Ook onduidelijkheid over verwachtingen of het uitblijven van gesprekken kan gaan schuren. “Dan zie je dat werkgevers en medewerkers soms langs elkaar heen werken, terwijl ze in de kern hetzelfde willen: dat het bedrijf goed draait en mensen er prettig kunnen werken.”

Het kwartetspel als gespreksstarter

Om werkgevers bewust te maken van alles wat bij werkgeverschap komt kijken, is voor de dierhouderij een kwartetspel ontwikkeld. Het spel bevat thema's als onboarding, arbeidswetgeving, veiligheid en bijzonder verlof. Het wordt ingezet bij beurzen, trainingen en bedrijfsbezoeken, vaak door kennismakelaars en scholingsadviseurs.

Het doel is niet om regels uit te leggen, maar om het gesprek te openen. Door een kaart te trekken ontstaat een laagdrempelige aanleiding om te praten over onderwerpen die anders blijven liggen. Dat helpt ondernemers om stil te staan bij hun rol als werkgever en bij wat medewerkers nodig hebben om goed te kunnen werken.

Van signalen naar ondersteuning

De Werkgeverslijn en Colland Arbeidsmarkt spelen samen een belangrijke rol in het ondersteunen van bedrijven en werknemers in de sector Agrarisch en Groen.

De Werkgeverslijn land en tuinbouw is hét aanspreekpunt voor werkgeversvragen en ondersteunt ondernemers met praktische adviezen over cao's, arbeidsvoorwaarden en goed personeelsbeleid. Daarnaast ontwikkelt de Werkgeverslijn hulpmiddelen om het werkgeverschap te ondersteunen, zoals model arbeidsovereenkomsten in verschillende talen die via de website www.werkgeverslijn.nl beschikbaar zijn.

Colland Arbeidsmarkt financiert diverse projecten en regelingen die bijdragen aan scholing, ontwikkeling en werkplezier van werknemers, onder andere via subsidies voor cursussen, trainingen en seniorenregelingen. Voor meer informatie ga naar www.collandarbeidsmarkt.nl.

In gesprek blijven om te weten wat medewerkers belangrijk vinden

“Betekenisvol werk begint bij weten wat je medewerkers belangrijk vinden”

Zinvol werk betekent voor iedereen iets anders. De ene medewerker wil bijdragen aan een groter doel, de ander vindt persoonlijke groei of waardering van anderen belangrijk. Maar hoe zorg je er als werkgever voor dat medewerkers hun werk écht als betekenisvol ervaren? In dit artikel vertellen HR-manager Liesbeth Post en manager Staf Karin Tusveld van verzuimspecialist Sazas wat betekenisvol werk voor hen is en hoe hun organisatie hiermee omgaat. Het belangrijkste: in gesprek gaan en blijven met je medewerkers, zodat je weet wat zij belangrijk vinden en nodig hebben.

Tekst: Sazas

Iedereen wil werk doen dat waarde heeft. Maar wanneer is een baan betekenisvol? Volgens Liesbeth Post, HR-manager bij Sazas, is daar geen duidelijk antwoord op te geven. “Zelf vind ik het bijvoorbeeld fijn om mijn kennis en talenten te kunnen inzetten voor de organisatie waarvoor ik werk. Zodat ik bijdraag aan het grotere geheel en doel. Daarnaast geven complimenten van anderen mijn werk betekenis. Als zij zeggen dat ik iets goed doe en waardevol ben, word ik daar ook blij van. Maar voor iemand die in de zorg werkt of een sociaal beroep heeft, houdt ‘betekenisvol werk’ waarschijnlijk weer iets heel anders in.”

Wat medewerkers belangrijk vinden, hangt ook samen met hun leeftijd en levensfase. “Iemand die net begint met werken, heeft vaak andere wensen dan iemand met een gezin of een medewerker die bijna met pensioen gaat.”

In gesprek gaan en blijven

Omdat betekenisvol werk zo persoonlijk is, is het volgens Liesbeth belangrijk om hierover in gesprek te gaan met je medewerkers. “Op die manier kom je er immers achter wat het begrip ‘betekenisvol’ inhoudt voor iemand. Pas als je dat weet, kun je actie ondernemen en die persoon verder helpen. Sommige medewerkers zullen het

bijvoorbeeld belangrijk vinden om inhoudelijk en specialistisch werk te doen. Dan kun je hem of haar helpen door het aanbieden van een opleiding. Een andere medewerker vindt het misschien vooral belangrijk om klanten tevreden te stellen. Dan moet je die persoon helpen bij het ontwikkelen en opbouwen van klantrelaties. Kortom: zorgen voor betekenisvol werk voor je medewerkers is maatwerk.”

Liesbeth geeft ook het advies om niet eenmalig te bespreken wat een medewerker belangrijk vindt, maar hier steeds over te blijven praten. “Eigenlijk moet je het gesprek over betekenisvol werk continu gaande houden en dit onderwerp aan bod laten komen in alle gesprekken die je met je mensen voert. Dan voelt praten over dit onderwerp ook niet meer ongemakkelijk voor mensen, maar vinden ze het heel normaal om open te zijn en aan te geven wat ze nodig hebben of waar zij behoefte aan hebben.”

Verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling

Hoe deze aanpak er in de praktijk uitziet, vertelt Karin Tusveld. Zij is Manager Staf bij Sazas en verantwoordelijk voor 13 medewerkers van de verzuimspecialist. Deze doen allemaal heel verschillend werk. “Hierdoor zie ik



Karin Tusveld, Manager Staf bij Sazas (boven) en HR-manager bij Sazas Liesbeth Post (onder)

hele duidelijke verschillen in wat iemand betekenisvol vindt”, zegt Karin. “Daarnaast heeft dit inderdaad ook te maken met bijvoorbeeld de persoonlijkheid en leeftijd van een medewerker. We houden bij Sazas continu de vinger aan de pols om te kijken en te weten wat iemand nodig heeft.”

Sazas gebruikt hiervoor een eigen aanpak. Aan het begin van het jaar gaan alle managers om tafel met hun medewerkers om te bespreken hoe zij zich willen ontwikkelen. “Dat zet een medewerker vooraf zelf op papier. Welke stappen wil hij of zij zetten en wat is daarvoor nodig? Soms is dat een opleiding of een cursus, maar het kan ook iets anders zijn. Doordat medewerkers dit zelf moeten aangeven, maken we hen verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. En ze gaan ook echt nadenken over wat ze belangrijk vinden in hun werk en wat hun werk betekenis geeft.”

Ook verderop in het jaar spreekt Karin regelmatig met haar medewerkers. Om te horen hoe het ontwikkelproces gaat, maar ook om te praten over hoe iemand het werk vindt en of hij of zij zich goed voelt. “Elke zes weken plannen we een uitgebreid gesprek, iedere drie weken is een bijpraatmoment. Daarnaast mogen medewerkers mij altijd bellen als ze ergens mee zitten. Doordat er regelmatig contact is, ontstaat er vertrouwen en zijn medewerkers meer open.”

Klein gebaar, groot verschil

Naast deze gesprekken spelen kleine dingen een belangrijke rol. Karin benadrukt dat aandacht en waardering veel verschil kunnen maken. “Complimenten geven, zeggen dat iemand het goed doet, is heel belangrijk. Dat doet mensen goed en zorgt voor meer werkgeeluk.”

Ook het delen van successen helpt daarbij. “In de overleggen met mijn team bespreek ik altijd wat er goed gaat of is gegaan. Medewerkers geven elkaar hierbij ook complimenten. Dat geeft een goed gevoel en daarmee meer betekenis aan het werk. Een klein gebaar maakt een groot verschil.”

Daarnaast is persoonlijk contact volgens Karin belangrijk. “Ik zeg altijd: méér bellen en minder mailen. Dat voelt gewoon fijner. Ook is het belangrijk dat medewerkers naar eigen inzicht invulling kunnen geven aan hun taken en dus verantwoordelijkheid kunnen nemen. En dat ze weten en voelen dat hun manager achter hen staat en dat ze fouten mogen maken. Dit zijn kleine dingen die ervoor zorgen dat medewerkers zich prettiger voelen op hun werkplek en hun werk meer betekenisvol wordt.”

Voordeel voor werkgevers

Volgens Liesbeth en Karin levert investeren in betekenisvol werk ook voordelen op voor werkgevers. “Zeker wanneer de investeringen in medewerkers ook een bijdrage leveren aan de doelen van jouw organisatie”, zegt Liesbeth. “Bijvoorbeeld doordat iemand meer productie gaat leveren, beter presteert en zich minder snel ziek meldt. Medewerkers waarin je als werkgever investeert, zijn vaak gemotiveerder en meer betrokken bij het bedrijf.”

Karin geeft aan dat medewerkers die zich fijn voelen in hun werk ook eerder aan de bel trekken als iets niet lekker loopt. “En dan kun je dus sneller actie ondernemen en de juiste hulp bieden. Daardoor wordt de kans kleiner dat iemand langere tijd uitvalt. En medewerkers die toch ziek worden, zullen eerder weer aan de slag gaan als ze vinden dat hun werk ertoe doet. Kortom: aandacht hebben voor en investeren in betekenisvol werk voor je medewerkers kan veel opleveren.” ■



Complimenten bieden medewerkers erkenning en waardering

Zorgen voor betekenisvol werk? Geef medewerkers een compliment!

Tekst: Sazas

Deel jij als werkgever wel eens een compliment uit aan je medewerkers? Er zijn veel goede redenen om dat te doen. Met een compliment laat je zien dat je medewerkers waardeert. Daardoor voelt hun werk belangrijker en meer betekenisvol. En dat levert veel op, ook voor jou als werkgever. Wist je dat complimenten kunnen zorgen voor meer werkplezier, betere prestaties en een betere samenwerking? Onderzoek laat zien dat medewerkers zelfs meer

waarde hechten aan waardering van de manager dan aan salaris. Daarnaast melden medewerkers die gelukkig zijn met hun werk zich minder vaak ziek. Hoe vaak geef jij een compliment? Sazas helpt je op weg met tips voor het geven van complimenten.

Hoe geef je een goed compliment?

Om een medewerker een gevoel van waardering en erkenning te kunnen geven, is het belangrijk om met een aantal punten rekening te houden:

1. Zorg dat je geloofwaardig bent

Geef alleen een compliment als je het meent en doe het op een manier die bij jou past. Anders komt het compliment niet overtuigend over.

2. Geef een specifiek en persoonlijk compliment

Een compliment heeft het meeste effect als dit bedoeld is voor een specifieke medewerker en over een specifieke situatie gaat. Dit maakt een compliment persoonlijk en spreekt de ontvanger direct aan. Spreek bijvoorbeeld jouw waardering uit als een medewerker een nieuwe klant heeft binnengehaald: 'Super dat je deze klant hebt binnengehaald. Bedankt voor je inzet. Fijn dat je altijd zo vasthoudend en klantvriendelijk bent.'

3. Geef complimenten aan afzonderlijke medewerkers

Een persoonlijk compliment geven aan één medewerker geeft meer resultaat dan complimenten geven aan meerdere medewerkers of een compleet team.

4. Geef regelmatig een compliment

Om ervoor te zorgen dat medewerkers echt erkenning krijgen en zich gewaardeerd voelen, is het belangrijk om regelmatig complimenten te geven. Dus niet alleen op bijvoorbeeld Nationale Complimentendag - dat is in ons land op 1 maart -, maar ook op andere momenten in het jaar. En zorg er hierbij voor dat alle medewerkers complimenten krijgen en dat niemand wordt vergeten.



Wees creatief met complimenten

Gewoon een compliment geven, is al leuk en goed. Maar het is nóg leuker als je dit op een creatieve manier doet. Dan is het gevoel van waardering en erkenning groter en zal de medewerker het compliment niet snel vergeten.

Een paar ideeën voor een creatief compliment:

- Stuur een handgeschreven kaart met een persoonlijke boodschap naar de medewerker thuis. Een leuk verpakte kaart - bijvoorbeeld in een mooi doosje of een opvallend zakje - maakt extra indruk.



- Maak een persoonlijk gedicht voor een medewerker, waarin je vertelt hoe blij je bent met hem of haar. Sinterklaas en Nationale Complimentendag zijn goede momenten hiervoor, net zoals de verjaardag van de medewerker.
- Spreek een compliment in op een video. Dat is persoonlijk, leuk en verrassend. Je kunt de videoboodschap versturen via WhatsApp of e-mail.
- Geef een passend en persoonlijk cadeautje, als compliment. Maakt jouw medewerker bijvoorbeeld de mooiste meubels? Dan is gereedschap van chocolade een leuk cadeautje. Of heeft jouw medewerker extra hard gewerkt tijdens een drukke periode? Dan past een doosje 'relaxthee' goed.

Moedig medewerkers aan om elkaar complimenten te geven

Ook een compliment van een collega geeft een medewerker meer werkgelek en draagt bij aan waardering, erkenning en betekenisvol werk. Daarom is het goed om medewerkers te stimuleren om elkaar complimenten te geven. Het helpt als jij als werkgever daarbij het goede voorbeeld geeft en regelmatig complimenten uitdeelt. Dit verlaagt ook voor anderen de drempel om een compliment te geven.

Je kunt het geven van complimenten aanmoedigen door bijvoorbeeld complimentenkaartjes uit te delen. Daarop kunnen medewerkers een compliment schrijven voor elkaar. Of laat medewerkers van een team lootjes trekken en vervolgens een compliment maken voor de collega wiens naam op het lootje staat. Zo bouwen jullie samen aan een werkplek vol erkenning en waardering!

Szasz helpt je verder



Meer weten over hoe je medewerkers complimenten kunt geven en je ervoor kunt zorgen dat hun werk meer betekenis krijgt? Scan de QR code en kijk op de website van Szasz. ■

Over de nieuwe pensioenregeling van BPL Pensioen

Jaco van der Starre was 12 jaar geleden misschien wel het jongste bestuurslid in de pensioensector in Nederland. Hij was 28 jaar toen hij voor een eerste periode aantrad bij BPL Pensioen. Dat was in 2014. Het avontuur duurde tot 2018. Jaco wilde zijn horizon verbreden en ook andere dingen gaan doen. Nu is hij terug. Gelouterd, iets ouder ook. Wie kan ons beter op de hoogte brengen van de stand van zaken rond onze nieuwe pensioenregeling?

Waarom ben je teruggekomen, Jaco?

Jaco van de Starre: "Het klinkt onbescheiden, zo bedoel ik het niet, maar ik denk dat ik van toegevoegde waarde ben in het bestuur. Als zoon van een kweker en met veel werkervaring ken ik de sector goed. En ik ben financieel economisch goed op de hoogte. En eerlijk? Het kriebelde ook gewoon weer. Ik was nog niet klaar. Pensioen is zo belangrijk in het leven van mensen. En zeker niet saai! Dus ik wilde graag nog een keer bestuurder zijn en dan vooral bij BPL Pensioen."

BPL Pensioen krijgt op 1 januari 2027 een nieuwe pensioenregeling. Waarom ook alweer?

Jaco van de Starre: "Het korte verhaal is dat we als pensioenfonds moeten voldoen aan de wet. En die wet is er gekomen omdat de samenleving verandert. Mensen leven langer en ze werken flexibeler. Dus niet meer 40 jaar 40 uur voor een baas, maar bijvoorbeeld ook een tijdje minder, of als zelfstandige. Met de Wet toekomst pensioenen passen de pensioenen zich aan de veranderende samenleving aan. Pensioen verandert en wij als BPL Pensioen veranderen mee met die tijdgeest. Maar, dat doen we in ons eigen tempo, goed en zorgvuldig. We zijn al heel ver en liggen op schema. Het is wel een gigantisch project waar we in Nederland aan begonnen zijn. En wij dus ook. Maar we weten waar we naartoe gaan en informeren alle betrokkenen bij BPL Pensioen steeds goed. Ik heb er het volste vertrouwen in dat het goedkomt."

Wat is de grootste verandering in onze nieuwe pensioenregeling?

Jaco van de Starre: "De grootste verandering is toch wel dat we geen belofte doen over de uiteindelijke hoogte van het pensioen. Werknemers zien wel hoe hoog hun pensioenvermogen is. En hoe dat pensioenvermogen groeit of daalt door de opbrengsten uit de beleggingen.

We geven ieder jaar een inschatting van hoeveel pensioen een werknemer daar later voor kan verwachten. Naarmate een werknemer ouder wordt, wordt die inschatting nauwkeuriger. Als de opbrengsten uit onze beleggingen goed zijn, kunnen we het nieuwe pensioen straks eerder verhogen dan nu. Maar het eerlijke verhaal is dat de pensioenen ook omlaag kunnen, als de beleggingsopbrengsten tegenvallen. Een verlaging



van het pensioen van onze gepensioneerden proberen we zoveel mogelijk te voorkomen. Daar gebruiken we een buffer voor die we aanhouden: de solidariteitsreserve.”

Jij hebt beleggingen in je portefeuille. Veranderen de beleggingen?

Jaco van de Starre: “Fijn dat je dat vraagt, want hier bestaan veel misverstanden over. We beleggen in de huidige regeling natuurlijk ook al. Ook nu moeten we rendement halen om de pensioenen te laten groeien. Dat verandert niet. De manier waarop we beleggen verandert uiteindelijk ook niet veel. Het belangrijkste verschil met nu is dat de resultaten van onze beleggingen directer doorwerken in de verhoging en verlaging van de pensioenen. Om hele grote verhogingen en verlagingen te voorkomen, verdelen we de resultaten over 3 jaar. En we nemen voor jongeren iets meer risico. Naarmate een werknemer ouder wordt, bouwen we dat risico langzaam af. Dat noemen ze ook wel Life Cycle beleggen. Noem het levensloopbestendig beleggen. Onze uitgangspunten veranderen eigenlijk ook niet. We beleggen zoveel mogelijk maatschappelijk verantwoord en vooral in Europa en Nederland. We weten goed wanneer we moeten investeren en waarin. Bijvoorbeeld in de aankoop van woningen in Nederland. Daar hebben we er inmiddels meer dan 10.000 van. Op deze manier zorgen we ervoor dat we het pensioengeld van de deelnemers slim investeren: een goed rendement met duidelijke maatschappelijke betrokkenheid. Wij willen namens onze deelnemers bijdragen aan een leefbare wereld. Dat noemen we tegenwoordig ook wel ‘impactbeleggen’. Voor ons is dat geen modewoord, maar een kernwaarde. We hebben hiervoor een speciale impactportefeuille opgezet. Hierin wordt de komende jaren in totaal ongeveer €1 miljard belegd. Deze impactbeleggingen beslaan dan ongeveer 4% van ons totale belegde vermogen.

Het gaat om het gericht en actief investeren in bedrijven die positief bijdragen aan het oplossen van wereldproblemen. De impactportefeuille richt zich daarom met name op klimaat, biodiversiteit en water.

We hebben een half jaar geleden onderzoek gedaan onder onze deelnemers. Gelukkig blijkt dat de manier waarop we beleggen nog steeds in de smaak valt.”

Een term die we veel horen is ‘compensatie’. Waar gaat dat over?

Jaco van de Starre: “In onze nieuwe pensioenregeling is de premie voor pensioen voor alle leeftijden gelijk. Dit is gunstig voor jongeren. Maar het is minder gunstig als je al langer pensioen opbouwt. Daarom krijgen werknemers in de leeftijd 24 tot en met 67 jaar mogelijk een extra bedrag bij het pensioenvermogen opgeteld: compensatie.

De hoogte van de compensatie hangt af van de leeftijd en salaris van de werknemer. Maar ook van onze financiële situatie op 1 januari 2027, het moment van overstappen. En de afspraken die sociale partners maken. Werknemers krijgen alleen compensatie als ze op 31 december 2026 en op 1 januari 2027 pensioen bij ons opbouwen. Uiterlijk in juni 2027 krijgen je werknemers een brief. Daarin staat de hoogte van het pensioen voor en na de overstap. En de hoogte van een eventuele compensatie. Overweegt een werknemer om minder te gaan werken, met (deeltijd-) pensioen te gaan óf uit dienst te gaan? Vertel hem of haar dat dat misschien gevolgen heeft voor de hoogte van de compensatie. Op bplpensioen.nl/compensatie berekent je werknemer een inschatting van de hoogte van de compensatie.

Heb je nog een tip of oproep?

Jaco van de Starre: “Ik wil vooral iedereen graag geruststellen. Wij zijn er echt wel klaar voor. We zijn niet het eerste pensioenfonds dat overgaat. En de eerste resultaten bij andere pensioenfondsen zijn goed. En verder, als je vragen hebt, stel ze ons. Als je iets niet begrijpt, wat heel normaal is, stel ons je vraag. We zijn altijd bereid om zaken toe te lichten. En verder zijn we veel te zien en te horen in 2026. Webinars, bijeenkomsten, er is alle kans om ons te zien.” ■

We organiseren dit jaar meerdere bijeenkomsten en webinars. Lees er meer over op bplpensioen.nl/organiseren.

4 juni 2026	Webinar voor werkgevers over de nieuwe pensioenregeling
28 september	Bijeenkomst voor werknemers in Zaandam
29 september	Bijeenkomst voor werknemers in Rotterdam
30 september	Bijeenkomst voor werknemers in Heerenveen
6 oktober	Bijeenkomst voor werknemers in Veenendaal
7 oktober	Bijeenkomst voor werknemers in Someren
8 oktober	Bijeenkomst voor werknemers in Deventer
November	Webinar voor werknemers

BPL Pensioen luistert écht

Als je contact met ons opneemt, wil je vooral één ding: écht gehoord worden. Daarom is BPL Pensioen getoetst op luisteren en leren van signalen. Stichting Gouden Oor deed een audit en kende ons een Gouden Oor-schild toe met 3 sterren. Wat betekent dat voor jou als werkgever?

En nu door!

Bestuurslid Funda van Riel-Bor was nauw betrokken bij het traject. Ze zegt: "Het Gouden Oor beschrijft wat goed luisteren in de praktijk betekent. We hebben die standaard gebruikt als spiegel: wat gaat al goed in ons contact met werkgevers en deelnemers, en wat kan beter?"

"Voor ons was de erkenning nooit een doel op zich," vervolgt Funda. "We zien het als een 0-meting, een onafhankelijke toets om te weten waar we staan én wat nog nodig is om te komen waar we naartoe willen. Met de uitkomsten verbeteren we verder, zodat werkgevers én werknemers sneller en makkelijker geholpen wordt als ze ons nodig hebben. De erkenning is dus mooi—en dan: door."

Menselijke maat

Randy Geuzinge, teamleider Frontoffice: "Voor een pensioenfonds is goed klantcontact cruciaal. Na een telefoontje of e-mail moet je je als werkgever of deelnemer gezien, gehoord en geholpen voelen. Dat vraagt dat we ons verplaatsen in de situatie van de beller of mailer—en dat we signalen ook echt gebruiken om beter te worden."

"We werken al jaren met de menselijke maat," zegt Randy. "Tegelijk blijven we bijleren. Dat klinkt simpel, maar het begint met aanvoelen wat er achter een vraag zit: is iemand bezorgd, boos of vooral op zoek naar duidelijkheid? Daar stemmen

we ons antwoord op af. Daarom selecteren en trainen we onze mensen hierop. Pensioenkennis kun je leren; klantgerichtheid moet je in huis hebben."

Spannend

Funda: "BPL Pensioen is er voor werkgevers en deelnemers. Daarom vragen we actief om feedback: wat gaat goed en wat kan duidelijker of makkelijker? Het keurmerk toetst of we bereikbaar zijn voor signalen (toegankelijk) en of we daar zorgvuldig mee omgaan (betrouwbaar). De audit laat ook zien welke verbeterstappen we kunnen zetten."

Randy: "Zo'n audit blijft spannend. De auditors spraken met veel collega's én luisterden mee met telefoongesprekken. We hadden vertrouwen, omdat we al veel op orde hebben. Dat we nu 3 sterren krijgen, voelt als een bevestiging. Daar zijn we trots op—en we gebruiken het meteen als startpunt om verder te verbeteren." ■

Stichting Gouden Oor in het kort

Wat is Stichting Gouden Oor?

Stichting Gouden Oor gelooft in luisteren naar de klant en stimuleert organisaties om de stem van de klant zoveel mogelijk mee te wegen in het vormgeven van processen. De Gouden Oor Standaard is een meetlat om 'luisteren en leren' concreet te maken.

De standaard is gebaseerd op ISO-richtlijnen voor klanttevredenheid. Om een erkenning te krijgen, vindt—net als bij een ISO-certificering—een audit plaats. Deskundigen kijken en luisteren mee: hoe toegankelijk is de organisatie, hoe wordt er gereageerd op feedback en wat gebeurt er daarna met die inzichten? De audit bij BPL Pensioen vond plaats in maart 2026.

Na een positieve beoordeling ontvangt een organisatie een Gouden Oor-schild. Dat schild laat het niveau van de erkenning zien (1 tot 5 sterren) en is drie jaar geldig. Elk jaar volgt een review: verbeterpunten moeten worden opgepakt. Zo kan het niveau van de erkenning stap voor stap groeien.



GOUDEN OOR ERKENNING

“We zien het als een 0-meting, een onafhankelijke toets om te weten waar we staan én wat nog nodig is om te komen waar we naartoe willen.”

Vragen over pensioen?

Wij helpen je!

Met pensioen gaan kan al vanaf 60 jaar. Helemaal. Of gedeeltelijk. Ook andere keuzes kunnen gemaakt worden. Dat kan nu, in de huidige pensioenregeling. En straks na de overstap blijven die keuzes. Krijg je wel eens vragen van je werknemers over pensioen? Wij helpen jong en oud.

Wij beantwoorden de vragen van jouw werknemers graag

Jij biedt de secundaire arbeidsvoorwaarde 'pensioen' aan voor je werknemers. Als ze vragen hebben, helpen we je graag om die te beantwoorden. Enerzijds met online hulpmiddelen. Anderzijds door jou te voorzien van relevante informatie.

Informatie die je in je eigen communicatie kunt delen

Heb je onze online toolkit al gezien? Daarin staan 1-op-1 over te nemen teksten die je kunt gebruiken voor je interne nieuwsbrief, intranet, whatsapp-groep, personeelsmagazine of kwartaalpresentatie voor het personeel. Je vindt de toolkit op bplpensioen.nl/uw-werknemers-informereren. Mis je een tekst? Laat het weten, dan voegen we die graag toe aan onze toolkit.

Inzicht in de hoogte van pensioen en pensioenkeuzes

Wij helpen werknemers graag bij het krijgen van inzicht in de hoogte van het pensioen en pensioenkeuzes. Denk aan

- Online pensioenplanner: je werknemer ziet de hoogte van het pensioen. En de keuzes die er zijn. Door te schuiven en 'spelen' met de keuzes verandert de hoogte van het pensioen. Zo ziet je werknemer wat een keuze betekent voor de hoogte van het pensioen.
- In gesprek. Online of fysiek bij je werknemer thuis of op de zaak. We komen graag langs. Maar digitaal kan dus ook. Samen verkennen we de situatie en wat passende keuzes zijn.

Informatie over de nieuwe pensioenregeling

- Op onze website staat veel informatie over de nieuwe pensioenregeling: bplpensioen.nl/nieuw-pensioenstelsel.
- We organiseren meerdere webinars, die zijn terug te kijken op: bplpensioen.nl/webinars.
- In september en oktober organiseren we bijeenkomsten voor werknemers om te vertellen over de nieuwe pensioenregeling: bplpensioen.nl/bijeenkomsten
- Voor werkgevers organiseren we op 4 juni een webinar.
- Vanaf september krijgen je werknemers een brief. Daarin staat een voorlopige berekening van het pensioen in de huidige regeling, omgerekend naar de nieuwe regeling.
- Overweegt een werknemer om minder te gaan werken, met (deeltijd-) pensioen te gaan óf uit dienst te gaan? Vertel hem of haar dat dat misschien gevolgen heeft voor de hoogte van de compensatie. Op bplpensioen.nl/compensatie berekent je werknemer een inschatting van de hoogte van de compensatie.

Wij helpen je werknemer graag. Hij of zij kan een afspraak maken voor een videogesprek of gesprek op locatie: bplpensioen.nl/een-persoonlijk-gesprek. Of nodig één van onze consultants uit om langs te komen op het bedrijf. Zij geven graag een presentatie aan al je werknemers: bplpensioen.nl/persoonlijk-gesprek-met-een-pensioenconsulent.



Kort Nieuws

Kijk het webinar van BPL Pensioen terug

Op 4 juni 2026 organiseerde BPL Pensioen een webinar voor werkgevers. In het webinar bespraken we welke keuzes je nog kunt maken voor de nieuwe regeling. En wat we van je verwachten voor de overstap. Nadat je het webinar hebt gekeken, weet je ook hoe we er samen voor zorgen dat je werknemers weten wat de overstap voor hen betekent. Kon je er niet live bij zijn? Kijk het webinar dan terug op bplpensioen.nl/webinars. Of luister het terug als podcast! ■



Gaat een werknemer bijna met pensioen?



Krijg je wel eens vragen van werknemers als ze bijna met pensioen gaan? Of vraag je je af wat je moet regelen als werkgever? Gebruik onze handige gesprekstips en ons stappenplan!

Zo help je jouw werknemer goed voorbereid met pensioen te gaan. En je weet wat je moet doen als je werknemer met pensioen gaat. Wel zo gemakkelijk! Lees er meer over op bplpensioen.nl/mijn-werknemer-gaat-bijna-met-pensioen. ■



Whitepaper 'Werkgeluk'

Complimenten dragen bij aan werkgeluk. Waarom is werkgeluk belangrijk? Niet alleen voor medewerkers heeft het voordelen, voor jou als werkgever ook. Wist je bijvoorbeeld dat medewerkers die gelukkig zijn met hun werk, minder vaak ziek zijn? Ontdek wat werkgeluk is en hoe je het inzet binnen jouw bedrijf. Lees meer en bekijk tips in het whitepaper 'Werkgeluk' van Sazas.

Download [hier](#) het whitepaper ■

Langdurig verzuim van grote invloed op bedrijfsleven

De helft van de ondernemers had in de afgelopen 5 jaar langdurig zieke medewerkers. Dat blijkt uit een peiling (februari 2026) van RTL Nieuwspanel en RTL Z, in samenwerking met ondernemersorganisaties. Langdurig ziekteverzuim kan grote gevolgen hebben. Wil je weten hoe je verzuim kunt voorkomen en verminderen? Sazas helpt je met informatie en tips. Lees meer ■





Hoe Yusuf zijn ervaring in de kas omzet in teeltkennis



Yusuf werkt al jaren mee in het familiebedrijf en weet precies wat hij wil: zelfstandig tuinder worden. Maar hoe pak je dat aan zonder agrarische opleiding? Yusuf kwam in contact met adviseur Arna van Kasgroeit. Zij dacht met hem mee en hielp hem de volgende stap te zetten.

Ontdek hoe Kasgroeit Yusuf verder helpt ■

Kosteloos advies voor akkerbouw en vollegrondsgroenteteelt



Wil je medewerkers laten doorgroeien, omscholen of beter inzetten binnen je bedrijf? Talentoogst geeft kosteloos advies op maat. Een adviseur komt bij je langs en kijkt samen met jou naar je personeelsvraag, naar de ontwikkelkansen en passende opleidingen en subsidies. Zo weet je precies welke stappen je kunt zetten om je bedrijf sterker te maken in de akkerbouw of vollegrondsgroenteteelt.

Vraag kosteloos advies aan bij Talentoogst ■



Jongeren kiezen voor verbinding vakmanschap en toekomstperspectief

Met ruim 400 jongeren uit de melkveehouderij en kalverhouderij was de Jongerendag 'Het Kalf Centraal' op 17 april in Nijkerk meer dan goed bezocht. Wat vooral opviel: de energie, het eigenaarschap en het vertrouwen in de toekomst van de sector. De jongerendag is een initiatief van de sociale partners in de Dierhouderij en wordt gefinancierd door Colland Arbeidsmarkt.

Klik hier voor meer informatie

Jongeren kiezen voor verbinding vakmanschap en toekomstperspectief - Colland Arbeidsmarkt

In de Spotlight...

Natuurlijk Klein Dongen blijft in beweging: van biologische groente tot thee

Tekst: Stigas

In 2015 stapte Henriette van den Hoek en haar partner Alfons over op biologische teelt. En daar bleef het niet bij. Door stijgende energiekosten kwam er de afgelopen jaren een nieuw gewas bij: thee. Die ontwikkeling heeft niet alleen een positieve impact op het bedrijf, maar ook op de mensen die er werken.



Jullie stapten over van gangbare naar biologische teelt. Waar begon dat mee?

Henriette van den Hoek: "We hadden een paar moeilijke jaren achter de rug in de gangbare tomatenteelt. De prijzen waren slecht en uitbreiden kon op onze plek niet. Maar weg wilden we ook niet. We zijn hier allebei geboren en onze familie en vrienden wonen hier. Dus zijn we gaan zoeken: wat past wél bij ons? Eerst had ik geen aantrekkelijk beeld bij biologisch, ik zag vooral zo'n verschrompeld appeltje voor me. Tot we bedrijven bezochten en zagen hoe mooi die producten zijn. Toen zijn we er helemaal voor gegaan."

Wat veranderde er daarna op de werkvloer?

"Het werk werd veel afwisselender. We telen niet meer alleen tomaten, maar ook komkommers en paprika's. In de gangbare teelt doet iemand vaak de hele dag hetzelfde. Ben je goed in knippen, dan knip je uren achter elkaar. Ik kom oorspronkelijk uit de

zorg en het heeft me altijd verbaasd: het is zó zwaar voor je lichaam. Nu is er veel meer afwisseling in het werk, veel gezonder."

Wat doet deze manier van werken met mensen?

"Biologisch telen vraagt dat iedereen goed kijkt en meedenkt. We hebben bijvoorbeeld allemaal een app op onze telefoon waarin je het kunt melden als je vermoedt dat er iets niet goed gaat in het gewas. Elke week komt de bioloog langs en bekijken we samen wat er nodig is. Omdat we geen chemische bestrijdingsmiddelen gebruiken, moet je dus nog preciezer kijken. Iedereen speelt daarin een rol. Als iemand iets op tijd ziet, zijn we daar met elkaar blij mee."

Is die omslag voor iedereen even makkelijk?

"Nee. Sommige mensen hebben juist behoefte aan rust en herhaling. Er werkte bij ons een hele leuke jongen, al vanaf zijn veertiende. Hij heeft autisme en wil graag altijd hetzelfde doen. Van de afwisseling raakte hij van streek. Hij is gestopt en is buschauffeur geworden."

En ondertussen gingen jullie ook nog thee telen. Hoe kwam dat zo?

"De energiekosten hebben grote impact. Daarom zijn we gaan zoeken naar energiearme teelt als extra tak. Zo kwamen we in contact met Local Tea uit Zundert, dat op zoek was naar een biologische teeltlocatie. We zijn begonnen met een halve hectare en dat beviel zo goed dat we inmiddels op een hectare telen. En mogelijk komt er volgend jaar nog een hectare bij!"