

#VitaleHoveniers

DUURZAAM VITAAL

MAGAZINE
2024

Speciale editie

Artikel

**Ploegmakers:
laat mens en
omgeving groeien**

Interview

**Hendrikus Stip
over #vitalehoveniers**

Interview

**Jelmer Leenstra,
pensioenconsulent
voor BPL Pensioen**





Jeroen Warnaar

“Je moet heel je leven met dat lichaam doen.”

Column

Eikenhouten bankstel

Mijn ouders kochten vroeger een eikenhouten bankstel. Daar lagen gestoffeerde zittingen in die je eruit kon halen en opnieuw kon stofferen als de stof versleten was. Een heel duurzaam bankstel dus, want dat ging een leven lang mee. Toen ik op mezelf ging wonen en een beetje geld kreeg, stond ik voor de keuze: weer zo'n degelijk bankstel voor het leven of een wat modernere die wat minder kostte en maar ook korter meeding. Die werd het want over 10 jaar wilden we waarschijnlijk toch weer eens wat anders, was de gedachte toen.

Bankstellen kun je vervangen als ze niet duurzaam zijn. Bij mensen werkt dat zo niet. Je moet vanaf het begin van je leven goed met je lichaam omgaan. Opnieuw stofferen helpt bij sommigen hoogstens nog wat aan de buitenkant, maar je moet heel je leven met dat lichaam doen.

Nu valt dat ook voor hoveniers en groenvoorzieners niet altijd mee. Maar ook jullie moeten zorgvuldig met je lichaam omgaan en zorgen dat je duurzaam inzetbaar bent en blijft. Dat geldt niet alleen als je vijftigplus bent, want dan is het vaak te laat, maar juist ook als je in de twintig, dertig of veertig bent en je nog denkt dat je alles aan kan. Dat is vaak ook zo, maar toch begint je lichaam dan al te slijten.

VHG en de vakbonden zijn de afgelopen 2 jaar met hulp van Colland Arbeidsmarkt en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid bezig geweest om te kijken hoe we die duurzame inzetbaarheid kunnen verbeteren. We hebben proeven gedaan bij bedrijven, een prijsvraag uitgezet, scholing aangeboden en geholpen met het maken van ontwikkelingsplannen. Een kleine selectie van de resultaten vind je in dit blad.

Doel is dat je gedurende je werkzame leven goed en zorgvuldig met je lichaam omgaat, zodat je gezond je pensioen haalt en ook daarna nog een periode gezond kunt leven. Maar dat begint dus al als je net in de sector komt werken. Ik wens je veel leesplezier en hoop dat het ook voor jou een bijdrage levert aan je duurzame inzetbaarheid.

Jeroen Warnaar

Namens Koninklijke VHG, FNV en CNV

Inhoud



4 Sophie Bruers Gertner van Insector over Duurzame Inzetbaarheid



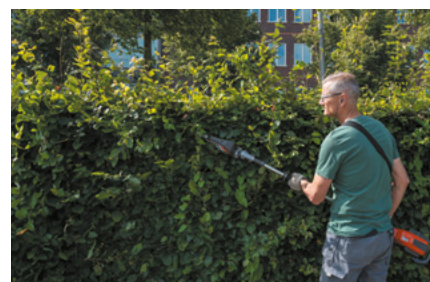
6 Ploegmakers: Laat mens en omgeving groeien



8 Hoveniersbranche houdt mensen gemotiveerd aan het werk



14 Henriekus Stip over #Vitalehoveniers



18 Niet klagen, gewoon doorgaan

En verder

2 Column 'Eikenhouten bankstel' | **8** Investeren in teamontwikkeling, vitaliteit en gezonde werkomgeving |

9 Ervaring Krachtige Leermeester | **12** Interview Jelmer Leenstra, pensioenconsulent BPL Pensioen |

17 Interview met Marco van de Bunt: Van Voorman tot Leermeester | **20** Kort nieuws

COLOFON

#vitalehoveniers is een initiatief van CNV, FNV en Koninklijke VHG en wordt mede mogelijk gemaakt door Colland Arbeidsmarkt en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

VORMGEVING appeldoorn-vormgeving.nl - Zoetermeer

DRUK Drukwerkstudio.nl - Woerden

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

www.vitalehoveniers.nl



Colland Arbeidsmarkt
collandarbeidsmarkt.nl



FNV Agrarisch Groen
www.fnv.nl



CNV
www.cnv.nl



Koninklijke Vereniging van Hoveniers
en Groenvoorzieners (VHG)
www.vhg.org



Sophie Bruers Gertner van Insector over Duurzame Inzetbaarheid

Bij #VitaleHoveniers ligt de focus op de duurzame inzetbaarheid van medewerkers. "We willen dat elke medewerker een ontwikkelplan heeft voor de komende vijf jaar," zegt Sophie Bruers Gertner van Insector. "In deze plannen kijken we samen naar hoe medewerkers hun talenten verder kunnen ontwikkelen en hoe ze duurzaam inzetbaar blijven."

In grotere bedrijven, met meer dan 20 medewerkers, worden deze plannen op functieniveau opgesteld. "Dit geeft ons de kans om gericht te werken aan de ontwikkeling van elke functie, maar biedt ook ruimte voor persoonlijke groei." Een belangrijk onderdeel van deze aanpak is het motiveren van medewerkers. "Motivatie is cruciaal," benadrukt Sophie. "Leidinggevendens spelen een grote rol in het stimuleren van medewerkers. Het is van groot belang dat zij niet alleen toezien op de ontwikkeling, maar deze ook actief aanmoedigen."

Tot nu toe zijn er 30 bedrijven ondersteund, wat neerkomt op 300 medewerkers die een persoonlijk ontwikkelingsplan hebben. "We gebruiken het POP-gesprekformat om in gesprek te gaan over hun ontwikkeling en talenten," legt Sophie uit. "Dit is geen eenmalig gesprek, maar een doorlopend proces."



Jonge medewerkers krijgen extra aandacht binnen deze plannen. "Jonge medewerkers zijn vaak nog zoekende naar hun plek in het bedrijf," zegt Sophie. "Het is belangrijk dat werkgevers hun kwaliteiten erkennen en hen laten zien dat er volop mogelijkheden zijn om zich te ontwikkelen. Dit kan hen extra motiveren."

Een ander belangrijk punt is zijdelingse ontwikkeling. "We benadrukken dat iedereen zich kan ontwikkelen, ook buiten hun huidige functie," legt Sophie uit. "Zeker bij jongere medewerkers zien we veel leerbereidheid. We willen dit maximaal benutten en werkgevers helpen om deze ontwikkeling te ondersteunen."

De aanpak van #VitaleHoveniers wordt positief ontvangen. "Medewerkers voelen zich gesteund en zien de mogelijkheden die deze ontwikkelingsplannen bieden," vertelt Sophie. "Het feit dat er zoveel aandacht wordt geschonken aan hun groei, zowel persoonlijk als professioneel, wordt enorm gewaardeerd."

Sophie is werkzaam bij Insector. Insector ondersteunt organisaties bij het op gang brengen en houden van organisatieverbetering en -vernieuwing. De focus van Insector ligt daarbij op sectororganisaties, zoals branche- en beroepsverenigingen, sportbonden, CAO-fondsen en sectorale uitvoerings- en opleidingsorganisaties. Contact opnemen met Sophie kan via www.insector.nl of sophie@insector.nl

Het is belangrijk dat werkgevers hun kwaliteiten erkennen en hen laten zien dat er volop mogelijkheden zijn om zich te ontwikkelen.



Ploegmakers: Laat mens en omgeving groeien

Bij Ploegmakers, een hoveniersbedrijf in Veghel, is het onderwerp duurzame inzetbaarheid belangrijk in het dagelijkse werk. Het draait niet alleen om de tuinen laten groeien en bloeien, maar ook om de groei en ontwikkeling van de medewerkers en de gemeenschap. Thomas Tholen en Michael van Oeffelen zijn de voortrekkers op het gebied van duurzame inzetbaarheid bij Ploegmakers.

De reis naar vitaliteit

Thomas vertelt: "Drieënhalf jaar geleden zijn we gestart met het project 'Werken aan morgen' in samenwerking met Stigas. Na het succesvol afronden van dit project, zijn we verder gegaan met het project #vitalehoveniers. Vorig jaar hebben we ons aangemeld voor dit project en zijn we in contact gekomen met Marc Fleuren en Marlies Kamps."

Michael voegt toe: "We begonnen aan dit project vanwege vergrijzing binnen ons personeelsbestand en langdurige ziekte. We wilden nadenken over hoe we hiermee om konden gaan en hoe we ervoor konden zorgen dat iedereen zijn pensioen haalt. Met 40% van ons personeelsbestand dat de komende 10 jaar met pensioen gaat, wisten we dat actie nodig was. Hoewel duurzame inzetbaarheid altijd al belangrijk voor ons was, zijn we nu actiever dan ooit."

De Pilot

Het project #vitalehoveniers zocht 20 pilotbedrijven die wilden bijdragen aan een vitaal toekomstperspectief voor de sector. Dit programma bood praktische oplossingen voor uitdagingen rondom personeelsinzetbaarheid. Elk bedrijf kreeg gratis begeleiding en subsidie voor verbeteringsinitiatieven. Een kartrekker binnen het bedrijf werd gedurende ongeveer een jaar begeleid, waarbij ongeveer 120 uur aan het project werd besteed. Medewer-

kers en bedrijfsleiding werden betrokken bij het proces.

Toolbox

"De pilot heeft al onze verwachtingen overtroffen," vertelde Thomas enthousiast. Het begon allemaal heel bescheiden, met slechts zes collega's die samen op pad gingen naar het hoveniersbedrijf Herman Vaessen in Limburg. Daar wilden we wat ideeën opdoen. Maar na een paar bijeenkomsten nam Marlies het voortouw en sloten er nog twee collega's aan, waardoor we met z'n achten waren. Allemaal waren we vastbesloten om duurzame inzetbaarheid bij Ploegmakers te bevorderen.

Thomas benadrukte hoe belangrijk het was dat Michael, de bedrijfsleider, betrokken was bij ons project en dat zijn steun cruciaal was voor ons succes. En niet te vergeten het belang van het hele team bij Ploegmakers, hun steun was echt onmisbaar voor wat we wilden bereiken.

Met de groep van 8 personen zijn er verschillende initiatieven ondernomen, waaronder het versterken van het groepsgevoel om sociale druk te verminderen. Dit bleek een schot in de roos te zijn, en het succes ervan delen ze via een toolbox met al het overige personeel. Over twee weken staat de interne evaluatie van deze toolbox gepland. Aanvankelijk begonnen de groep met 30 post-its



“Vooral de betrokkenheid van jongere medewerkers is cruciaal”

Michael van Oeffelen ↑

vol ideeën en onderwerpen, maar slechts één ervan is tot nu toe uitgewerkt. Dit geeft een duidelijk signaal dat er nog volop ruimte is voor verdere ontwikkeling en dat er samen nog meer waardevolle initiatieven kunnen ontplooiën.

Investeren in mensen

“We begonnen met het helpen van oudere werknemers die al lange tijd hetzelfde werk deden en te maken hadden met klachten”, zegt Thomas. “Nu richten we ons vooral op preventieve maatregelen, met een diverse werkgroep. Vooral de betrokkenheid van jongere medewerkers is cruciaal.” Michael voegt toe: “Onlangs opende een groep hoveniersstudenten van het MBO (Yuverta) onze ogen. Ze merkten op dat ons bedrijf zeer duurzaam werkt, wat waarschijnlijk bijdraagt aan het feit dat we geen moeite hebben om personeel aan te trekken.”

Bewustwording en Gedragsverandering

Thomas benadrukt: “Duurzame inzetbaarheid vereist bewustwording, zowel intern als extern. Het gaat om het inzetten op eigenaarschap en het aanpakken van gedragsverandering. We moeten ons ervan bewust zijn dat we allemaal tot onze 67e zullen moeten werken. Dit kan confronterend zijn, maar het is essentieel voor een gezonde werkomgeving. Daarnaast is het mooi om te zien dat de medewerkers die al lang bij Ploegmakers werken aangeven dat er verandering te zien is. Dat doet toch wel wat.”

Naar de Toekomst

Na het afronden van het MDIEU-project #vitalehoveniers, is het duidelijk dat Ploegmakers door wil gaan met duurzame inzetbaarheid. Dit vereist

Thomas Tholen ↑

verdere investeringen in tijd, middelen en energie. De pilotgroep zal bij elkaar blijven om intervisie sessies te houden en de opgedane kennis te delen met de rest van het bedrijf.

Trots en Toekomstvisie

“Trots zijn we niet zozeer op het bereikte resultaat”, zegt Michael. “Dit zou eigenlijk het nieuwe normaal moeten zijn. Ons motto ‘Laat mens en omgeving groeien’ is meer dan een slogan; het is de kern van alles wat we doen.”

Tip

Thomas en Michael willen graag hun tip delen: “Besteed aandacht aan duurzame inzetbaarheid binnen je bedrijf. Luister naar je mensen en handel daarnaar. Investeer in tijd, mensen, machines, enzovoort. Alleen zo kunnen we samen gezond en wel ons pensioen halen.”

Meer weten?

Wil je meer weten over het project #vitalehoveniers? Kijk dan op www.vitalehoveniers.nl. Deze website is het centrale punt voor duurzame inzetbaarheid in de hovenierssector. Hier vind je alles over hoe je sterk kunt blijven in je werk als je werkzaam bent als hovenier. Koninklijke VHG, FNV, CNV Vakmensen en arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds Colland Arbeidsmarkt (CAM) hebben hun krachten gebundeld om jou vitaal, vaardig en wendbaar te maken en te houden. Het ministerie van Sociale zaken en Werkgelegenheid en Colland financieren de activiteiten en dat betekent dat je gratis kunt deelnemen aan trainingen, coaching, health checks en nog veel meer!

#vitalehoveniers investeren in teamontwikkeling, vitaliteit en gezonde werkomgeving

Afgelopen week namen pilotbedrijven #vitalehoveniers deel aan een bijeenkomst met kartrekkers. De focus van dit overleg lag op het verbeteren van de samenwerking binnen de teams en hoe uitdagingen op dit punt aan te pakken. De afgelopen maanden is door hen geëxperimenteerd op dit vlak en tijdens dit overleg werden opgedane inzichten en ervaringen gedeeld.

Benadrukt werd hoe belangrijk het voor de motivatie en betrokkenheid is om een hecht team te vormen. Het structureel betrekken van medewerkers in de voorbereiding en organisatie van hun werk blijkt daarin cruciaal. Voorbeelden van overlegvormen en teambuildingactiviteiten kwamen aan bod. Enkele deelnemers komen bijvoorbeeld op vaste dagen in de week bijeen om gezamenlijk de werkzaamheden en prioriteiten door te nemen. Of laten medewerkers samen Arbo verbeteringen bedenken en aanpakken.

Het samen met je medewerkers herzien en herstructureren van werkprocessen bleek een goede methode om niet alleen de motivatie maar ook de efficiëntie te vergroten. De nadruk werd gelegd op het toekennen van verantwoordelijkheden en het stimuleren van eigenaarschap binnen het team. Andere ondernemers vertellen vooral aan hun eigen leiderschapscapaciteiten gewerkt te hebben; hebben meer verbinding gemaakt met medewerkers; ruimte gegeven aan anderen om taken over te nemen; en gewerkt aan hun vaardigheid om duidelijkheid te geven. Veranderingen die zowel spannend zijn als positieve gevoelens opleveren voor zowel henzelf als voor hun medewerkers. Het blijven vasthouden van de aandacht voor de ingezette veranderingen blijkt door vrijwel iedereen als grote uitdaging te worden gezien.

Naast operationele kwesties werd aandacht besteed aan de fysieke belasting, vitaliteit en het welzijn van de medewerkers. Plannen voor toolboxbijeenkomsten werden besproken, bijvoorbeeld om stressfactoren zowel thuis als op het werk te adresseren. Het belang van sociale contacten en bewustwording rondom dit thema werd benadrukt, evenals het stimuleren van een cultuur van eigenaarschap en bottom-up management. Deze bijeenkomst weerspiegelt de toewijding van deze hoveniers om een gezonde, ondersteunende en productieve werkomgeving te creëren voor al hun teamleden.



Ervaring Krachtige Leermeeester: “Alles uit je werk én collega's halen”



Voorman Job Schuurmans van hoveniersbedrijf John Koomen Tuinen kwam vijf jaar geleden als zijinstromer de hoveniersbranche binnen, nadat hij als teamleider in de supermarkt al de nodige ervaring als leidinggevende had opgedaan. Onlangs nam hij deel aan de Krachtige Leermeeester-training van VHG. “De cursus zet je op scherp en leert je collega's in hun kracht te zetten.”

Het initiatief voor de training kwam vanuit zijn werkgever, verteld Job. “Alle voormannen waren gevraagd, waardoor we vanuit verschillende invalshoeken konden sparren. Dat was heel waardevol”. Ook over de training zelf is hij enthousiast. “We hebben drie groepssessies bij ons op het bedrijf gehad met een coach die wist waar ze het over had en de juiste vragen stelde. Daarbij werd er in de persoonlijke evaluaties ook echt de tijd genomen voor je persoonlijke ambities; waar zie jij jezelf over 5 of 10 jaar?”

Opfrissen & aanscherpen

Via opdrachten en casussen werden de deelnemers meegenomen door situaties waar zij in hun dagelijkse werk ook mee te maken krijgen. “Een belangrijk opfrissingsmoment”, vindt Job. “Veel handvaten ken je wel, maar je gaat na verloop van tijd toch weer op de automatische piloot werken. Dit traject maakt je daar bewust van. Ik ben scherper geworden in het werken met en aansturen van collega's. Wat voor personen zijn zij, en hoe ga je daar het beste

“Ik ben scherper geworden in het werken met en aansturen van collega's”

mee om? Uiteindelijk werken we daardoor als team efficiënter en productiever.”

Win-win-win situatie

Job past de Krachtige Leermeeester-lessen dus al toe in de praktijk. “Tijdens de training leer je verschillende types collega's herkennen, zoals doeners en denkers. Ik werk bijvoorbeeld vaak met een echte doener. Hij springt s' ochtends de auto uit en gaat aan de slag. Dan is het goed om hem een beetje af te remmen en eerst het plan van aanpak samen te overleggen. Door de verschillende types te herkennen kun je ook echt het maximale uit mensen halen. En daar profiteert iedereen van; de hovenier zelf, de klant en wij als bedrijf.”

Blijven leren

“Ik denk dat het voor iedere voorman in de hoveniersbranche leerzaam is om dit traject te volgen”, concludeert Job. “Leidinggeven is geen onderdeel van de hoveniersopleiding, dus het is belangrijk om hier een sterke basis voor te ontwikkelen en te blijven opfrissen. Zeker wanneer je vaak met wisselende collega's werkt. Om alles uit je werk te halen en samen met je collega's kwaliteit te leveren is het onmisbaar om goed te communiceren en elkaar te begrijpen.”



Hoveniersbranche houdt mensen met succes gemotiveerd aan het werk

In Nederland is de wens dat mensen langer blijven werken. Dat brengt voor elke sector eigen uitdagingen met zich mee. Jeroen Zijlmans van Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG) deelt de behaalde resultaten en gaat in op toekomstige kansen en uitdagingen voor de groensector.

Doel is dat zoveel mogelijk mensen gezond werkend hun pensioen kunnen bereiken. Sociale partners in de hoveniers- en groenvoorzieningssector zijn daarom de afgelopen twee jaar het MDIEU-project gestart. (Dit staat voor Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en Eerder Uittreden). Met het MDIEU project is er in de

afgelopen jaren flinke vooruitgang geboekt op het gebied van scholing, ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Succesvolle opleidingen

Een belangrijke pijler van het succes in de hoveniersbranche is de voortdurende investering in opleiding en ontwikkeling. "Onze ondernemers zijn bijzonder tevreden over de opleidingen en cursussen die we aanbieden via www.vitale-hoveniers.nl," vertelt Zijlmans. "Met name de cursussen in leidinggeven en persoonlijke opleidingsplannen worden zeer goed ontvangen." Deze cursussen helpen hoveniers om hun vaardigheden te verbeteren en hun bedrijven efficiënter te runnen.

Een ander groot succes is de 'Krachtige Leermeester'-module. Zijlmans. "Het is geweldig om te zien hoe ervaren hoveniers hun kennis en vaardigheden als Leermeester doorgeven aan de nieuwe medewerkers in de sector. Dit zorgt niet



alleen voor betere vakmensen, maar versterkt ook de teamgeest binnen bedrijven.”

Samenwerking en leiderschap versterken

Ook zijn bedrijven binnen de MDIEU-regeling ondersteund bij het ontwikkelen van een cultuur die bijdraagt aan het duurzaam inzetten van medewerkers. “Deze bijeenkomsten waren zeer waardevol en richtten zich op het verbeteren van teamwerk en samenwerking binnen #vitalehoveniers,” vertelt Zijlmans. “Ondernemers hebben tijdens toen naast de adviezen ook geleerd van elkaars ervaringen. Medewerkers meer betrekken bij de organisatie van hun werk is een van de essentiële manieren om hun motivatie en efficiëntie te vergroten. Voorbeelden zoals wekelijkse teamoverleggen en gezamenlijk Arbo-verbeteringen aanpakken kwamen aan bod. Daarnaast werd gewerkt aan leiderschapsvaardigheden en het bevorderen van eigenaarschap. Ook hebben de ondernemers met hun mensen plannen besproken om fysieke belasting en welzijn aan te pakken, zodat er een gezonde en productieve werkomgeving ontstaat.

Brancheopleiding voor hoveniers

De succesvolle brancheopleiding voor hoveniers is volgens Zijlmans ontstaan uit de behoefte aan goed opgeleide vakmensen, met een sterke focus op praktijkervaring vanaf dag één. “De opleiding voelt voor studenten niet als een traditionele opleiding, maar meer als een voorbereiding op hun toekomstige carrière.” Deelnemers

waarderen de hands-on aanpak en er zijn plannen om het programma verder te ontwikkelen met specialisaties en digitale leermogelijkheden.

Colland Arbeidsmarktregelingen

Door de leercultuur binnen bedrijven te versterken en het aanbod voor met name kleine bedrijven te vergroten neemt het gebruik van de cursusgroepenregeling van Colland Arbeidsmarkt toe. “Deze interessante regeling biedt bedrijven de kans om hun personeel collectief op te leiden. Dit leidt zowel tot kostenbesparing als verbetering van de kwaliteit van de opleiding,” legt Zijlmans uit. Ook de seniorenregeling loopt storm, waardoor oudere werknemers langer inzetbaar blijven en hun waardevolle ervaring kunnen doorgeven.

RVU en Seniorenregeling

De bestaande seniorenregeling is succesvol en blijft een belangrijk onderdeel om oudere werknemers te ondersteunen. Maar voor een bepaalde groep senioren medewerkers is langer doorwerken een uitdaging. Hun werk was zwaar omdat ze zijn begonnen in een tijd zonder moderne hulpmiddelen, zoals minigravers. Ze hebben jarenlang zware lasten moeten tillen. Om deze mensen te ondersteunen, kent de hoveniers- en groenvoorzieningssector onder andere de seniorenregeling en de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). “Mensen zijn erg tevreden over de RVU, omdat ze eerder met pensioen kunnen,” aldus Zijlmans. “Voor ruim 75 mensen is dat een welkome verlichting na jaren hard werken.” In vergelijking met andere sectoren is dit een groot succes. Met het beëindigen van het MDIEU-project is het helaas niet meer mogelijk om aan deze regeling deel te nemen.

Duurzaamheid en vergroening

De toekomst van de hovenierssector ziet er volgens Zijlmans veelbelovend uit, mede door de groeiende maatschappelijke focus op duurzaamheid en vergroening. “Klimaatverandering vraagt om verduurzaming en meer groen. Er zijn dus steeds meer vakbekwame mensen voor de sector. Met dit totale pakket van maatregelen doen we er alles aan om goed om te gaan met onze mensen. Als samenwerkende partijen maken we met elkaar het mooie werk in het groen extra aantrekkelijk!”



Interview

Jelmer Leenstra, pensioenconsulent van BPL Pensioen

De RVU-regeling wordt eigenlijk altijd gecombineerd met een vervroegd pensioen vanuit BPL Pensioen. Om deze reden spraken wij Jelmer Leenstra, één van de drie pensioenconsulenten van BPL Pensioen, over zijn ervaringen met de RVU-regeling van de hoveniersbranche.

Hoe heb jij de gesprekken ervaren met de medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de RVU-regeling?

Iedere medewerker die voldoet aan de voorwaarden is heel positief over de RVU-regeling. De RVU-regeling wordt overigens ook vaak 'de zware beroepen regeling' genoemd. Ook al wordt de regeling niet gefinancierd door BPL Pensioen, ik voel mij tijdens zo'n gesprek soms net Gaston Starreveld van de Postcode Loterij. Dit is ook niet zo gek, want door deze regeling wordt het voor mensen mogelijk om écht eerder dan de AOW-leeftijd te stoppen met werken.

Kun je in het kort uitleggen wat de RVU-regeling inhoudt?

Als ik het in een paar woorden zou moeten uitleggen, dan zou ik zeggen "dat de RVU-regeling eigenlijk een extra pot met geld is, waardoor het financieel véél makkelijker wordt gemaakt om maximaal drie jaar voor de AOW-datum te stoppen met werken".

Dus de RVU-regeling zorgt voor meer mogelijkheden?

Klopt. Mensen die niet in aanmerking komen voor RVU-regeling, die hebben deze extra pot

met geld niet. Ook dan kun je eerder dan de AOW-leeftijd vervroegd met pensioen, maar in de periode tot de AOW-leeftijd moet er dan wel meer van het opgebouwde pensioen bij BPL Pensioen worden uitgekeerd. En hierdoor blijft er dan weer minder pensioen over vanaf de AOW-leeftijd. Mensen die wel in aanmerking kwamen voor de RVU-regeling, die houden dus meer pensioen over vanaf de AOW-leeftijd.

Je gebruikt het woord 'kwamen'. De regeling is dus tijdelijk?

Helaas is de RVU-regeling altijd al een tijdelijke regeling geweest. Dit heeft te maken met fiscale regels waarmee rekening gehouden moet worden. De wettelijk fiscale regels maken het momenteel mogelijk om uiterlijk op 31 december 2025 gebruik te maken van een RVU-regeling. Echter, de regeling van de hovenierssector had een andere einddatum. Op 1 oktober 2024 is de regeling van de hovenierssector namelijk afgelopen.

Dus mensen die het interview lezen zijn te laat?

Vooralsnog wel, maar er is hoop. De vakbonden, zoals FNV en CNV, maken zich sterk voor het verlengen van de wettelijk fiscale regels. Of dit lukt? En of dit misschien dan ook weer mogelijk-

heden biedt voor de verlenging van de RVU-regeling in de hovenierssector? Ik weet het niet, maar ik hoop het natuurlijk wel. Vooralsnog is de RVU-regeling nu afgelopen en vertel ik aan werknemers uit de hovenierssector dat er wel nog een hele andere mooie regeling is. Namelijk de seniorenregeling.

Is de seniorenregeling vergelijkbaar met de RVU-regeling?

Het zijn beide hele mooie regelingen, maar er is één groot verschil. Met de RVU-regeling stop je volledig met werken. Met de seniorenregeling stop je niet volledig, maar ga je 80% werken van je huidige aantal uren. Een ander groot verschil is dat je vanaf de 60-jarige leeftijd al gebruik kunt maken van de seniorenregeling, terwijl de RVU-regeling maximaal 3 jaar voor de AOW-leeftijd kon beginnen.

Als je 80% gaat werken, dan ga je dus ook minder verdienen?

Wanneer je gebruik maakt van de seniorenregeling, dan gaat je bruto salaris niet met 20% maar met 10% naar beneden. Eigenlijk wordt je uurloon dus verhoogd. En het mooie is dat het netto maandsalaris minder dan 10% daalt. Een ander voordeel is dat je pensioenopbouw in veel gevallen bijna met 100% doorgaat. Dit laatste is wel afhankelijk van hoeveel je verdient. Dit leggen de pensioenconsulenten Petro, Leendert en ikzelf graag uit tijdens een persoonlijk gesprek.

Medewerkers die dit interview lezen kunnen dus een afspraak met jullie maken?

Ja, graag zelfs. BPL Pensioen vindt het erg belangrijk dat mensen keuzes maken nadat ze goed zijn geïnformeerd. Deze service bieden wij gratis aan, aan mensen die bij ons een pensioen hebben opgebouwd. Zo hebben wij mensen begeleid bij de eventuele keuze om gebruik te maken van de RVU-regeling. En dit doen wij ook al vele jaren met mensen die overwegen om gebruik te maken van de seniorenregeling. Op meerdere manieren is een fysiek gesprek mogelijk bij BPL Pensioen. En een videosprek-uur is een andere mooie mogelijkheid om een gesprek met ons te hebben. Op de webpagina www.bplpensioen.nl/een-persoonlijk-pensioen-gesprek is hierover meer informatie te vinden. Voor meer informatie kan er tijdens kantooruren ook gebeld worden met 050 522 30 00.

Zou je tot slot nog iets willen meegeven aan de medewerkers uit de hovenierssector?

Ik heb de indruk dat de sociale partners van de hovenierssector hun uiterste best om binnen de financiële mogelijkheden die er zijn goede regelingen in te voeren. Bij BPL Pensioen zijn bijvoorbeeld 14 sectoren verplicht aangesloten, maar de hovenierssector is tot op heden de enige sector waarvoor een RVU-regeling is geregeld. En ook de seniorenregeling is ruimer. Want in andere sectoren kan er bijvoorbeeld niet altijd al vanaf de 60-jarige leeftijd gebruik worden gemaakt van deze regeling. Dit, in combinatie met de service die wij vanuit BPL Pensioen bieden, biedt de oudere medewerkers in de branche echt wel mogelijkheden om minder te gaan werken. Of misschien zelfs de mogelijkheid om wel voor de AOW-leeftijd met vervroegd pensioen te gaan.



Ondernemer Henriekus Stip over **#vitalehoveniers**



Waarom doet Stip Hoveniers mee met het project #vitalehoveniers? En wat levert het op? We vroegen het aan Henriekus Stip, op dit moment nog samen met zijn ouders verantwoordelijk voor de bedrijfsvoering van het familiebedrijf dat dit jaar 65 jaar bestaat.

“We bevinden ons als bedrijf in een transitieperiode”, vertelt Henriekus. “Mijn ouders werken nog in het bedrijf, maar trekken zich langzaam maar zeker terug. In de praktijk beslis ik steeds meer. Ook in het klantenbestand heeft de afgelopen jaren een verandering plaatsgevonden. Waar men vroeger vooral op zoek was naar gewoon een betrouwbare hovenier in de buurt,

hebben we nu steeds meer klanten die speciaal naar ons toekomen omdat ze duurzaamheid belangrijk vinden.”

Hoe kwam je in aanraking met #vitalehoveniers?

“Tijdens de tweedaagse cursus Duurzaam tuinieren kregen we de opdracht om na te denken hoe we niet alleen tuinen, maar ook ons eigen bedrijf verder kunnen verduurzamen. Dan kom je als snel op de vraag: hoe kunnen onze medewerkers zo duurzaam mogelijk werken? Diezelfde week kwam er een bericht over #vitalehoveniers voorbij. Omdat het zo bij elkaar kwam, zeiden we: Laten we daarbij aansluiten.”

Wat is jullie vraagstuk als het gaat om vitaliteit?

“We hebben een relatief oud team: naast mijn vader is er een allround hovenier van 61, een zzp'er van 64 en twee hoveniers van begin 50. Hoe zorg je ervoor dat je hen behoudt voor het bedrijf en dat ze op een verantwoorde manier hun pensioen halen? Daarnaast wil je natuurlijk dat ook de jongere medewerkers inzetbaar zijn én blijven. Tijdens de startbijeenkomst #vitale-



hoveniers met andere deelnemende bedrijven kwamen we steeds uit bij gezondheid, inzetbaarheid en eigenaarschap.”

Wat bedoel je met ‘eigenaarschap’?

“Dat kan ik uitleggen. Toen we met #vitalehoveniers startten, waren we op zoek naar een bedrijfsleider. Alleen, dat vlotte niet echt. Tegelijkertijd kwamen we erachter dat we misschien net zo goed, of misschien wel beter, konden kijken naar hoe we de taken in het bedrijf anders konden verdelen, zodat er bij iedereen meer verantwoordelijkheid kwam te liggen. Verantwoordelijkheid voor het bedrijf én voor je eigen inzetbaarheid. Dat is eigenaarschap. Om dat te bereiken zijn we met het team in gesprek gegaan. Eigenlijk hebben we in het begin vooral geluisterd. Oudere medewerkers bleken veel druk te ervaren in de begeleiding van leerlingen en zij-instromers. Het komen en gaan van medewerkers werd als onrustig ervaren en ook op het werk lag druk. Dat zagen wij als directie ook. We besloten om vervolgens samen te gaan onderzoeken hoe we het werk beter kunnen organiseren.”

Hoe zorg je ervoor dat dat ook echt gaat werken, dat verantwoordelijkheid nemen?

“Uiteindelijk hebben we ervoor gekozen om het in ons jaarlijkse startoverleg allemaal wat concreter te maken: we hebben een taakverdeling gemaakt, waarin mijn vader stap voor stap minder gaat doen en over een jaar zijn taken helemaal heeft overgedragen. Ook hebben we afgesproken hoe er meer persoonlijke terugkoppeling op het werk kan plaatsvinden, onder andere via de app die we ook gebruiken voor

“We hebben nu steeds meer klanten die speciaal naar ons toekomen omdat ze duurzaamheid belangrijk vinden.”



“Het mooie is dat als je dat samen afspreekt, je er elkaar op kunt aanspreken.”

onze projectadministratie. En, misschien wel het allerbelangrijkste, we zijn begonnen met het gezamenlijk afspreken van de normen die we hanteren bij concrete werkzaamheden. Om te beginnen bij het gebruik van de steenzaag: wat zegt de wet, welke persoonlijke beschermingsmiddelen moet je dragen en wat vinden wij zelf belangrijk? Wat doe je bijvoorbeeld nadat je de zaag hebt gebruikt: wie maakt hem schoon, waar ruim je hem op? Het mooie is dat als je dat samen afspreekt, je er elkaar op kunt aanspreken. Later dit jaar gaan we hetzelfde doen met de onderwerpen hagen knippen, bladblazen en werken met de kettingzaag.”

Je wordt hierbij begeleid door Stigas.

Hoe is dat?

“Positief. Al was er halverwege wel een moment waarop ik dacht dat we niet verder kwamen. Dat hebben we besproken. Ik kwam erachter dat het niet gaat om snelle pasklare oplossingen, maar om naar jezelf en je bedrijf kijken en gaan nadenken over een passende aanpak. Kort op het werk zitten, directief zijn, het werk overnemen, een bedrijfsleider aanstellen, het bleek allemaal niet te werken. Werken aan eigenaarschap wel.”

Hoeveel tijd heb je in #vitalehoveniers geïnvesteerd?

“Drie keer een halve dag bijeenkomst en training. En als je eenmaal aan de slag bent, is het onderdeel van je bedrijfsproces. Het mooie is dat je, behalve tijd, geen investeringen hoeft te doen. Dat geeft ruimte om aan het begin een beetje te freewheelen en dat werpt zijn vruchten af.”

Wat heeft het nu al opgeleverd?

“Veel. Ik merk dat het aanslaat en daardoor is er veel meer onderlinge verbinding. De jongens overleggen en bepalen veel meer samen. Natuurlijk, ik heb een voortrekkersrol, maar de tijd dat ik zei: zo gaan we het doen, is voorbij. Ook binnen de sector zijn er door #vitalehoveniers meer verbindingen ontstaan; ik heb nieuwe bedrijven leren kennen en er vinden interessante uitwisselingen plaats. Een collega-ondernemer spreek ik nu ook buiten de bijeenkomsten.”

Interview met Marco van de Bunt:

Van Voorman tot Leermeester



Marco van de Bunt, voorman bij Bunnik Groep, viert in april 2025 zijn 30-jarig dienstverband. Gedurende zijn loopbaan is hij doorgegroeid naar een meewerkend / leidinggevende functie, waarin hij de afgelopen twee jaar zo'n 40 medewerkers heeft aangestuurd. Momenteel werkt hij in de gemeente Pijnacker, waar hij verantwoordelijk is voor diverse onderhoudswerkzaamheden in Pijnacker-oost. Met een groeiend aantal zij-instromers vanuit de bouw, is er een toenemende behoefte aan begeleiding en training binnen het bedrijf. In dit interview deelt Marco zijn ervaringen met de training "Krachtige Leermeester" en de impact hiervan op zijn rol.

Waarom heb je besloten om deel te nemen aan de training "Krachtige Leermeester"?

Marco: "De deelname aan de training kwam voort uit een initiatief van de Bunnik Groep, ondersteund door beschikbare subsidies. De voormannen werden verplicht om mee te doen, en zo stond ik automatisch op de lijst. Ik had veel zin in de cursus, met de verwachting dat ik zou leren hoe ik leerlingen beter kon begeleiden."

Kun je een korte beschrijving geven van de training en wat je ervan vond?

Marco: "De training was gericht op het aansturen van collega's en het geven van instructies. Dit deden we al, dus ik heb er niet zoveel nieuws uitgehaald. Toch was het leuk dat we de 750ste groep waren, wat gevierd werd met taart van Jeroen Warnaar. Het onderdeel over het geven van positieve feedback kenden we al goed, anders hadden we geen personeel meer gehad."

Wat vond je het meest waardevolle onderdeel van de training?

Marco: "De rollenspellen waren erg leuk en daar heb ik nog wel wat aan gehad. Er was een jonge collega in de groep die graag meedeelde, en ik merkte dat ik zelf meer heb gebracht dan gehaald. Ik ben altijd bezig met het aanleren van nieuwe

vaardigheden aan het personeel. Voor jongere deelnemers is het echt een goede cursus, maar voor iemand van mijn leeftijd was het minder zinvol. Het leek veel op een communicatiecursus die ik in het verleden heb gedaan."

Heb je meegedaan aan de coaching?

Zo ja, hoe heb je die ervaren?

Marco: "Ja, de coaching was heel zinvol. We gingen dieper in op de materie en kregen handvatten om beter te communiceren tussen binnen en buiten. Er zijn nu al goede resultaten bereikt. Een van de hogerhand komt regelmatig op de werkplek om te praten over veiligheid, verbeterpunten en open communicatie, wat nu zijn vruchten afwerpt."

Heb je feedback ontvangen van de vakmensen die je begeleidt? Zo ja, welke?

Marco: "Ja, de feedback ging voornamelijk over de communicatie, die is nu echt flink verbeterd."

Zou je deze training aanbevelen aan andere medewerkers? Waarom wel/niet?

Marco: "Ja, ik zou de training zeker aanbevelen aan medewerkers die net beginnen in het vak. Er is veel waardevolle informatie te halen uit deze training. Je leert goed hoe je je eigen collega's moet aansturen. Als ze de cursus voortzetten, zou ik adviseren om meer rollenspellen te doen en iemand in te huren om rollen te spelen. Sommige groepen, zoals die met Maarten van den Horst, wisten al te veel om echt profijt van de training te hebben."

Conclusie:

Marco van de Bunt's ervaringen met de training "Krachtige Leermeester" tonen aan dat hoewel de cursus voor ervaren medewerkers soms herhaling kan zijn, het vooral voor nieuwe medewerkers veel waarde kan bieden. De coaching heeft geleid tot betere communicatie en samenwerking op de werkvloer, en Marco hoopt dat toekomstige trainingen nog meer praktijkgerichte elementen zullen bevatten.



“Het is niet normaal om op je 40^{ste} versleten te zijn”

“Niet klagen, gewoon door- gaan”, Tien Nuis hoort het vaak in haar gesprekken met hoveniers. Maar wie klachten en frustraties negeert en altijd ‘gewoon maar doorgaat’, loopt vroeg of laat tegen problemen aan. Om dat te voorkomen, is het belangrijk om regelmatig te praten over werk en gezondheid. Dat blijkt vaak makkelijker gezegd dan gedaan. Daarom biedt #vitalehoveniers hulp, bijvoorbeeld met adviesgesprekken en loopbaantrainingen.

Tien Nuis is trainer en loopbaancoach bij FNV. Samen met adviseurs van Stigas sprak ze tientallen hoveniers tijdens bijeenkomsten over duurzame inzetbaarheid. “Het waren vooral medewerkers van kleine en middelgrote bedrijven. Ze konden vrijuit praten, zonder leidinggevenden erbij. Waar loop je op vast in je werk? Wat maakt je werk zwaar? Wat vind je leuk om te doen? Dat soort vragen kwamen aan bod.”

Klachten

Uit de gesprekken kwam naar voren dat er fysieke en mentale aspecten zijn waar medewerkers last van hebben tijdens hun werk. “Ze ervaren het werk regelmatig als lichamelijk zwaar en eentonig”, legt Tien uit. “Hoge hagen knippen bijvoorbeeld, of grote zware tegels leggen op een plek waar je niet bij kunt met een tilmachientje. Velen kampten met klachten.”

Interne communicatie

De mentale effecten zijn vooral het gevolg van gebrekkige interne communicatie en te strakke planning. “Ze willen graag een goed resultaat neerzetten, maar voelen de druk van de deadline en de verwachtingen van de klanten. Daarbij lopen ze regelmatig tegen organisatorische

“Ze ervaren het werk regelmatig als lichamelijk zwaar en eentonig”

problemen aan. Een voorbeeld: Een team komt op locatie aan en ziet dat ze de verkeerde materialen bij zich hebben, want dat stond niet goed aangegeven in de instructies. Dan moeten ze weer terug naar de werkplaats, dat geeft allemaal vertraging en stress.”

Meedenken

Er valt nog een wereld te winnen als medewerkers meer bij de organisatie en planning van het werk worden betrokken. Tien: “Geef ze informatie en laat ze meedenken. De tijd die je daarvoor vrijmaakt, win je tijdens het project weer terug doordat er minder vertraging is. Vertrouw op hun kennis en ervaring en laat je waardering blijken als iets goed gaat. Creëer ook een veilige omgeving, waar ruimte is om fouten te maken en waar mensen hun zorgen en frustraties kunnen uiten. In feite kun je je medewerkers beschouwen als kapitaal dat je moet onderhouden.”

Ambassadeurs

Geen overbodige luxe dus, zo’n gesprek over duurzame inzetbaarheid. “Zeker!”, zegt Tien. “We merken dat ze er niet makkelijk over praten. Tijdens de startersbijeenkomsten inventariseren we vooral de mentale en fysieke werkdruk en welke hulpmiddelen ze (al) gebruiken of kennen. In de training ontdekken ze hoe ze het bespreekbaar maken bij de werkgever en collega’s. Adviezen en tips volgen in de nagesprekken met Stigas. Het zou ook erg helpen als er binnen de bedrijven ambassadeurs zijn die hun collega’s helpen om zaken die frustreren aan te kaarten. Zo kunnen ze vitaal, gezond en plezierig werken in het bedrijf bevorderen. Voor groenprofessionals die zo’n rol graag zouden willen vervullen, organiseert #vitalehoveniers speciale trainingen.

Ga het gesprek aan

Stilstaan bij gezond en vitaal aan het werk blijven en het gesprek erover aangaan. Dat is waar het programma Duurzame inzetbaarheid van #vitalehoveniers voor bedoeld is. “Dat valt te



leren. Het is vooral ook een kwestie van beseffen waar je mee bezig bent. Want het is niet normaal dat medewerkers op hun 30ste of 40ste al versleten zijn. Of in een burn-out raken om dat planning keer op keer niet goed uitpakt. Frustraties stapelen zich op en als je daar niets mee doet, kan dat nare gevolgen hebben, niet alleen voor de medewerker zelf, ook voor de werkgever.”

Win-winsituatie

Tien adviseert werkgevers om de mogelijkheden van het programma Duurzame Inzetbaarheid van #vitalehoveniers onder de aandacht te brengen bij medewerkers: “Door op deze manier goed voor je mensen te zorgen, zal de motivatie en het werkplezier toenemen. Medewerkers die lekker in hun vel zitten, stralen dat ook uit: naar klanten én naar mogelijk nieuwe collega’s! Ze zullen bovendien minder snel uitvallen en niet zo snel elders solliciteren. Kortom: een win-winsituatie!”

Meer weten?

Wil je meer weten over de mogelijkheden om de duurzame inzetbaarheid van jou en je medewerkers te vergroten? Op de website van #vitalehoveniers onder ‘Ik blijf vitaal’ vind je alle informatie.

Binnen #vitalehoveniers werken Koninklijke VHG FNV, CNV en Colland Arbeidsmarkt samen aan pilots, cursussen, opleiding en training zodat medewerkers in de branche vitaal en vaardig kunnen blijven werken.

#Kort nieuws

Subsidieregeling VHG-Brancheopleiding

Ben je werkzaam in de sector hoveniers en groenvoorzieners en wil je een diploma halen of je laten omscholen tot hovenier? Met de subsidieregeling VHG-Brancheopleiding kun je een vakopleiding in de avonden volgen.

Klik op de link of scan de QR code.

[Brancheopleidingen](#)
Vitale Hoveniers



Prijsvraag #vitalehoveniers

In de afgelopen periode heeft #vitalehoveniers een prijsvraag uitgeschreven over het vinden van slimme, duurzame oplossingen voor de uitdagingen waar hoveniers dagelijks mee te maken hebben. Deze uitdagingen variëren van situaties waarbij je denkt: "Dat moet toch makkelijker kunnen?" tot: "Hoe los ik dit nu weer op!" De winnaar was hoveniersbedrijf Satter.

Klik op de link of scan de QR code.

[Prijsuitreiking bij](#)
[Hoveniersbedrijf Satter](#)
Vitale Hoveniers



Aan de slag in de agrarische of groene sector?

Met een BBL-opleiding komen werknemers direct in dienst. Ook voor werknemers die al in de sector werken. Je volgt naast je werk nog een of twee dagen een opleiding. De duur van de opleiding hangt af van het niveau. Klik hieronder voor meer informatie.

Klik op de link of scan de QR code.

[Subsidieregeling](#)
[BBL-opleidingen Hoveniers](#)
Colland Arbeidsmarkt



Seniorenregeling

Vraagt u zich wel eens af hoe het moet met het opschuiven van de AOW-leeftijd? En hoe u als werkgever en werknemer er samen voor kunt zorgen dat u verantwoord en met plezier blijft werken? Mogelijk biedt gebruik van de seniorenregeling vanuit Colland een oplossing.

Klik op de link of scan de QR code.

[Seniorenregeling Hoveniers](#)
Colland Arbeidsmarkt



Cursusgroepenregeling

Hoe kunnen werknemers zich met kennis van zaken voor het bedrijf inzetten? En gemotiveerd en gezond aan de slag blijven? Dat kan met een opleiding, cursus of training. Bekijk hier de mogelijkheden en maak gebruik van een aantrekkelijke subsidie. Meer informatie over de voorwaarden en vergoeding, lees je hier.

Klik op de link of scan de QR code.

[Subsidieregeling voor](#)
[cursussen Hoveniers](#)
Colland Arbeidsmarkt



Arbocatalogus Hoveniers en Groenvoorziening

Van bosmaaiers tot gewasbeschermingsmiddelen en van hoogwerkers tot shovels. Als hovenier werk je met veel verschillende gereedschappen en middelen, en dat in steeds wisselende situaties. Het is daarom belangrijk om te weten wat het gebruiksadvies is, en welke maatregelen jij als werknemer en/of werkgever moet nemen om een veilige werksituatie te creëren. Bekijk voor alle adviezen, regels en andere maatregelen per situatie de Arbocatalogus Hoveniers en Groenvoorziening.

Klik op de link of scan de QR code.

[Hoveniers en Groenvoorziening](#)
Arbocatalogus (stigas.nl)

