

Duurzame inzetbaarheid in de circulaire kas

Januari 2019

groenpact

Groene helden
maken de toekomst

Opbouw presentatie

Deel 1: Samenvatting rapport

Deel 2: De toekomst van onze sector

(bijdrage van Peter Loef aan expertmeeting 29 november 2018)

Deel 3: Eerste uitkomsten deskresearch en interviews

(bijdrage van Nico van Hemert aan expertmeeting 29 november 2018)

Opbouw presentatie

Deel 1: Samenvatting rapport

Deel 2: De toekomst van onze sector

(bijdrage van Peter Loef aan expertmeeting 29 november 2018)

Deel 3: Eerste uitkomsten deskresearch en interviews

(bijdrage van Nico van Hemert aan expertmeeting 29 november 2018)

De inhoud

1. Inleiding
2. Internationale transities
3. Krapte op de arbeidsmarkt
4. Verschuivingen van banen en skills
5. Werkdruk en stress
6. Tools voor duurzame inzetbaarheid
7. Experts aan het woord
8. Bevindingen
9. Mogelijke acties
10. Mogelijke rolverdeling

Inleiding

Aanleiding en Opdracht

- Strategisch document: 'Voorwaarts Mars, over de circulaire kas als kans voor de toekomst'
 - Aanpak uitdagingen: CO₂-reductie, energietransitie, wateropslag, emissieloos telen, digitalisering



- Debat arbeidsmarkt van morgen
 - Groeiend tekort aan mensen
 - Mensen opleiden voor toekomst, maar er is geen scherp beeld
- Project Duurzame inzetbaarheid van personeel
 - Opdracht Groenpact, Glastuinbouw Nederland en CIVT&U



Internationale Transities Nederland

- “We leven niet in een tijdperk van verandering, maar in een verandering van tijdperk” – Jan Rotmans, hoogleraar transitiekunde
- Enorme globale uitdagingen: klimaatverandering, migratiestromen, uitputting van natuurlijke bronnen, overbevolking etc.
 - Vraagt om een transitie
- Én arbeidsuitdagingen door technologische ontwikkelingen zoals digitalisering, automatisering, robotisering, artificial intelligence etc.
 - Vraagt ook om een transitie!

Internationale Transities Glastuinbouw [1]

- In 2030 hebben +/- 1 miljard mensen honger en +/- 2 miljard mensen overgewicht
 - Vraagt om betere kwaliteit, hogere kwantiteit en betere toegankelijkheid van voedsel
- Als zeer innovatieve branche draagt de Nederlandse glastuinbouw bij aan oplossingen rondom voedsel en gezondheid en mag worden gerekend tot de absolute wereldtop
- Digitale platforms om productiviteit te verhogen en transactiekosten te verlagen

Internationale Transities Glastuinbouw [2]

- Ontwikkeling naar technologische en duurzame sector in een internationale setting
 - Robotica, klimaatbeheersing, sensortechnologie en big data gaan een grotere rol spelen
 - Ontwikkelen businessmodel:
 - meer kwalitatief goede productie per m².
 - Nieuwe product-markt-combinaties met focus op circulaire economie en inhoudsstoffen.
 - Emissieloze kas door o.a. aardwarmteboringen
 - Feeding & Greening Megacities

Krapte op de arbeidsmarkt Nederland

- Groei Nederlandse economie leidt tot
 - Dalend werkloosheidspercentage
 - Krapper wordende arbeidsmarkt
- Mismatch op de arbeidsmarkt
 - Veranderde functies/functie-eisen [vraag] sluiten niet (meer) aan op profiel werkzoekende [aanbod]
- Mogelijke acties
 - Jongeren bevorderen kansrijke opleiding te kiezen
 - Onderwijs richten op opleidingen met kansrijk arbeidsmarktperspectief
- Duidelijk beeld van banen in de toekomst ontbreekt
 - Maakt gericht opleiden en werven lastig

Krapte op de arbeidsmarkt Glastuinbouw [1]

- Binnen groene sector heeft glastuinbouw veruit meeste vacatures (4010 in 2017) waarvan 27% moeilijk vervulbaar (veel vacante functies worden niet meegerekend)
- ROA verwacht gat van +- 6000 banen tussen 2016-2020 voor met name Hbo- en Wo-geschoolden
- Schaalvergroting zorgt voor afname aantal productiebanen
 - Raakt met name Mbo-2'ers en Mbo-3'ers

Krapte op de arbeidsmarkt Glastuinbouw [2]

- Hoge uitstroom van jongeren
 - In 2017 betrof 67% van de uitstroom 15-24 jarigen en 17% 25-34 jarigen
 - Enorm verlies jong potentieel
- Weinig instroom vanuit onderwijs, 10% (2017)

Verschuivingen van banen en skills Nederland

- Werkgelegenheid verandert van aard
- Technologische innovatie (robotisering, digitalisering etc.) creëert banen en laten ze verdwijnen
- Slechte arbeidsperspectieven voor laagopgeleiden
- Vraag naar nieuwe competenties en skills
 - Meer vraag naar hoger geschoold personeel
 - Soft-skills worden belangrijker
- De inhoud van opleidingen moet worden afgestemd op toekomstige beroepsinhoud
 - Meer aandacht voor ondernemersvaardigheden

Verschuivingen van banen en skills glastuinbouw

- Grote veranderingen onder invloed van robotisering, digitalisering en automatisering
- Verwachte inhaalactie vanuit glastuinbouw
- Geen/weinig ervaring met certificaten en denken in skills i.p.v. diploma's

Werkdruk en stress Nederland

- Hoge werkdruk leidt tot stress, gezondheidsklachten, sociale problemen en ziekteverzuim
- Stress op de werkvloer is beroepsziekte nummer 1!
- In 2017 was stress in 20% van de gevallen de oorzaak van ziekteverzuim
- Investeren in werk plezier is belangrijk
 - Elkaar helpen
 - Werktijden zelf bepalen
 - Begrepen voelen
 - Steun van collega's

Werkdruk en stress glastuinbouw

- Werknemers melden zich langer ziek dan gemiddeld in de groene sector.
- 4,7% ziekteverzuim t.o.v. 3.9% landelijk. 4% agrarisch breed
- Merkbare stijging t.o.v. 2015
- Klachten van rug en ledematen zorgen voor +- 50% van het verzuim

Tools voor duurzame inzetbaarheid Nederland

- Kennis, veiligheid en belastbaarheid, vaardigheden en werkkenmerken belangrijke factoren
- Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
 - Nederland geen koploper
 - Leercultuur ontbreekt
 - Onderwijsstructuur leent zich niet voor LLO

Tools voor duurzame inzetbaarheid glastuinbouw

- professioneel en menselijk personeelsbeleid
- goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
- aandacht voor een veilige en gezonde werkomgeving
- aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid
- overleg met OR of personeelsvertegenwoordiging
- goede preventieve arbozorg en verzuimregeling

Experts aan het woord [1]

- Sterk behoefte aan goed en voldoende personeel
- Soft skills van belang, met name 'betrokkenheid' en 'motivatie'
- Er moet nog veel gebeuren in de sector rondom duurzame inzetbaarheid
- Sector heeft behoefte aan leiderschap
 - Glastuinbouw Nederland heeft een rol
 - 'Coalition of the winning' bestaande uit early adapters vormen voorbeeld voor de rest van de sector
- Sector niet positief genoeg over zichzelf, praat met te weinig enthousiasme en trots
- Personeel wordt onvoldoende op waarde geschat
- Bedrijfscultuur 'niet lullen maar poetsen' dient te worden verandert

Experts aan het woord [2]

- Jongeren willen betekenisvol werk doen
 - Laat zien wat er allemaal gebeurt in de sector
 - Story telling 'Vertel het verhaal van de sector'
 - Sector branding
 - Wij voeden de wereld!
- Bedrijven doen te weinig om personeel duurzaam inzetbaar te houden
 - Drempel is te hoog
 - Maak LLO gratis
 - Leidt mensen op met sterke basisvaardigheden, verdere ontwikkeling bij bedrijf

Bevindingen [1]

- Grote uitdagingen vragen om schakeling
 - Arbeids- en onderwijsstructuur moet transitie naar leercultuur maken
- Krapte en mismatch arbeidsmarkt
 - Vergrijzing en hoge vervangingsvraag
 - Behoefte aan hoger geschoold personeel
 - Nieuwe functies door technologische ontwikkeling



- Werkgevers hebben moeite met vinden en houden goed personeel

Bevindingen [2]

- Hoog verzuim percentage in glastuinbouwsector
 - Wordt veel van werknemers gevraagd
 - Stress op de werkvloer
 - Lichamelijke klachten door zwaar en repetatief werk



- Goed en modern HR-beleid.
- Goed werkgeverschap als vanzelfsprekend

Bevindingen [3]

- Continue disruptieve technologische ontwikkelingen
 - Vraagt om tools duurzame inzetbaarheid personeel
 - Leven Lang Ontwikkelen
 - Job rotation
 - Seniorenbeleid

Mogelijke acties

- LLO gratis maken
- Ambassadeurs laten zien en faciliteren
- Verhalen vertellen met trots voor de sector. We zijn de voedselvoorzieners van de wereld!
- Nieuwe beroepsbeelden neerzetten die aanspreken
- Initiatieven een podium bieden en leren van voorbeelden
- Samen bouwen aan een sterke netwerk/community
- Doorgaan met lessen aan kinderen en de kas laten bezoeken
- Zorgdragen voor goede, moderne werkomstandigheden

Mogelijke rolverdeling

- **Rol bedrijven:** employer-branding en aantrekkelijk werkgever zijn.
- **Rol onderwijsinstellingen:** gedegen algemene opleiding, aandacht voor digitalisering en bevorderen leergierigheid.
- **Rol kennisinstellingen:** meer aandacht voor innovatie en andere manier van denken/werken.
- **Rol brancheorganisaties:** verbindingsofficier voor georganiseerde en gecoördineerde uitvoering, sectorbranding en stimuleren bewustwording van goed werkgeverschap en faciliteren middelen.
- **Rol rijksoverheid:** goede studiefaciliteiten regeltechnisch en financieel mogelijk maken.
- **Rol lokale overheden:** aanpak uitdagingen regionale arbeidsmarkt en stimuleren lokale initiatieven rondom campusvorming en andere vormen van publiek-private samenwerking.

Opbouw presentatie

Deel 1: Samenvatting rapport

Deel 2: De toekomst van onze sector

(bijdrage van Peter Loef aan expertmeeting 29 november 2018)

Deel 3: Eerste uitkomsten deskresearch en interviews

(bijdrage van Nico van Hemert aan expertmeeting 29 november 2018)

De toekomst van onze sector

Duurzame inzetbaarheid in de circulaire kas

29 november 2018



Uitdagingen van de toekomst

Welke huidige en toekomstige
uitdagingen hebben de Greenport-
bedrijven met betrekking tot duurzame
inzetbaarheid van personeel?

World leading exporter of cut flowers, plants and vegetables.



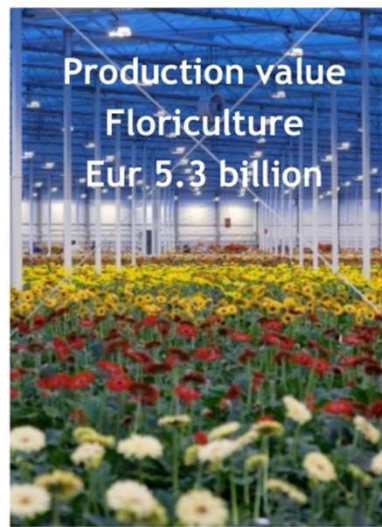
Horticulture
Export
Eur 16.5 billion



Horticulture
Import
Eur 8.2 billion



Production value
Floriculture
Eur 5.3 billion



Production value
Fruits & Vegetables
Eur 2.6 billion



Verantwoorde Glastuinbouw



GOED WERKGEVERSCHAP



KLIMAAT NEUTRALE KAS



WATEREFFICIËNTE KAS



GEZOND GEWAS

Voorwaarts Mars – de film



Arbeid / Circulariteit / Duurzaamheid

Investeren in mensen
vertaalt zich terug in:

- Werkplezier
- Loyaliteit
- Kennis
- Hogere productie
- Lagere kosten

Winst voor iedereen, die
weer geïnvesteerd kan
worden in het bedrijf en
de ontwikkeling van het
bedrijf en de
medewerkers



Gelukkige medewerkers = winst voor iedereen !

Glastuinbouw

ARBEID

88.200 in de kas
(300.000 in Greenports)



Loonlijst: 34.720
in pieken 40.580

- 71% vast (24.651)
- 29% tijdelijk (10.068)

Niet op loonlijst: 22.690
in pieken 47.670

Totaal 57.410 en in pieken 88.220

AREAAL

10.000 hectare
2.340 bedrijven

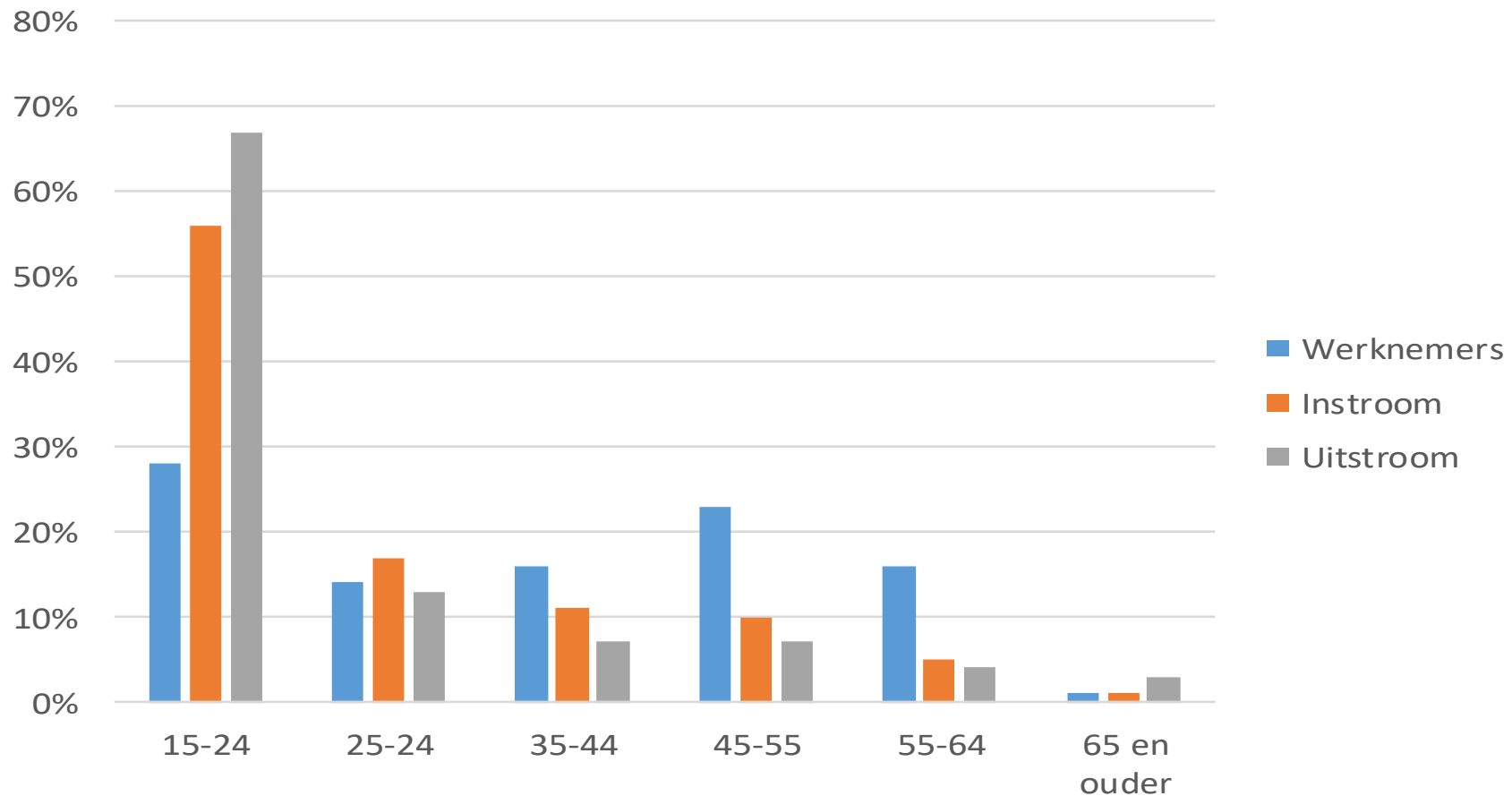


LOONSOM

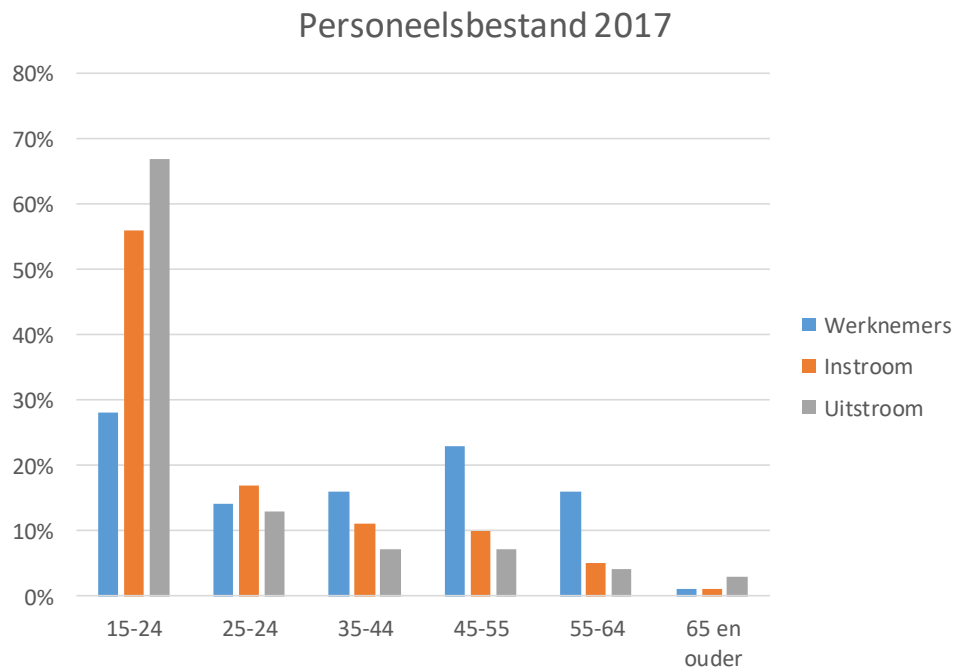
Loonsom 600 miljoen op loonlijst
Loonsom 400 miljoen niet op loonlijst
Totale verloning 1 miljard



Personeelsbestand 2017



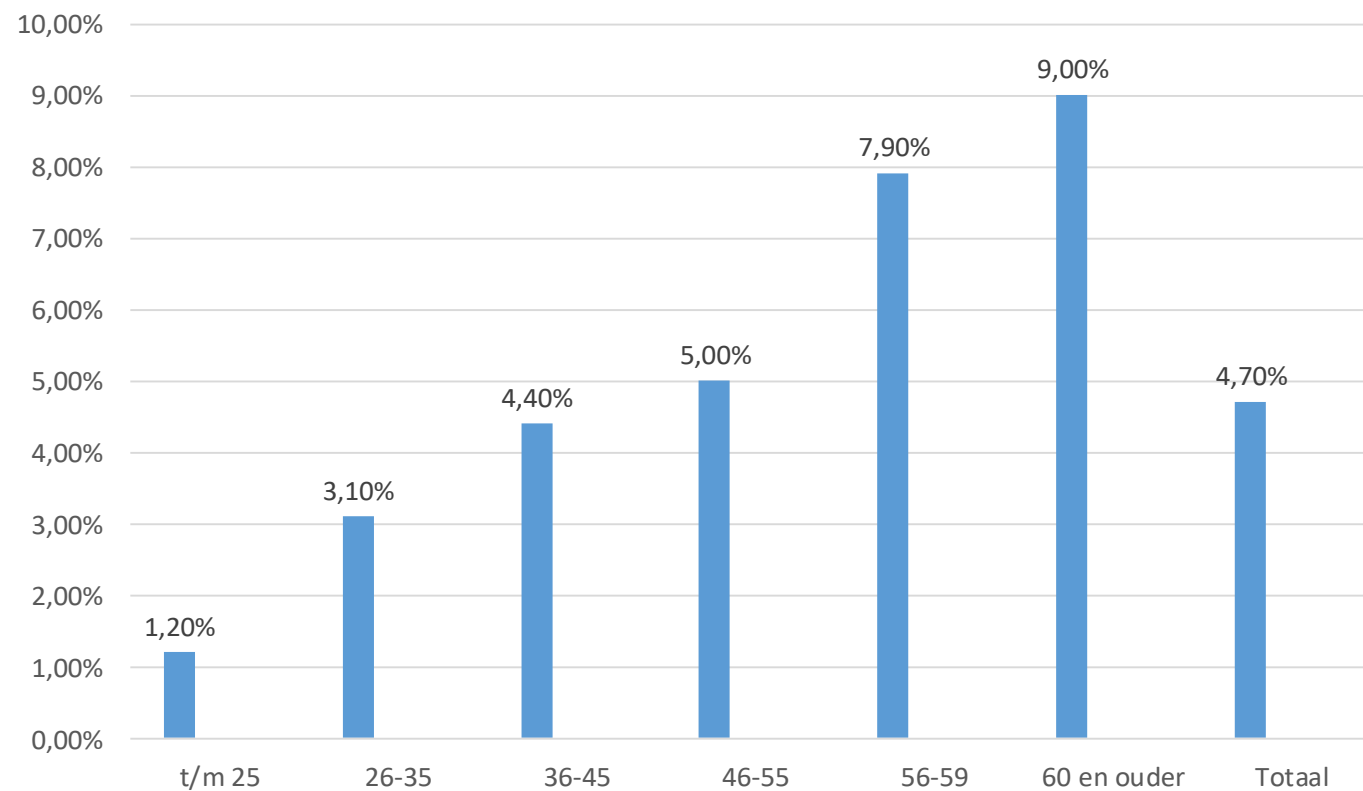
Personeelsbestand 2017



- 40% van de medewerkers is 45+
- 67% jongeren (15-24) stroomt uit
- 14% oudere medewerkers stroomt uit
- 50% / 60% werkenden is uitzendkracht

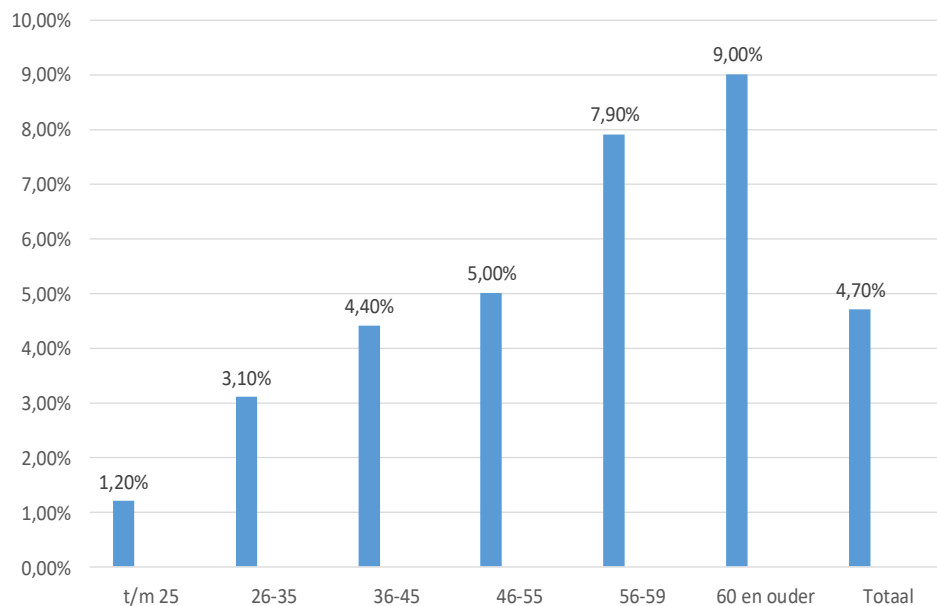
Ziekteverzuim

Ziekteverzuimpercentage
naar leeftijd 1^e en 2^e ziektejaar 2017



Ziekteverzuim

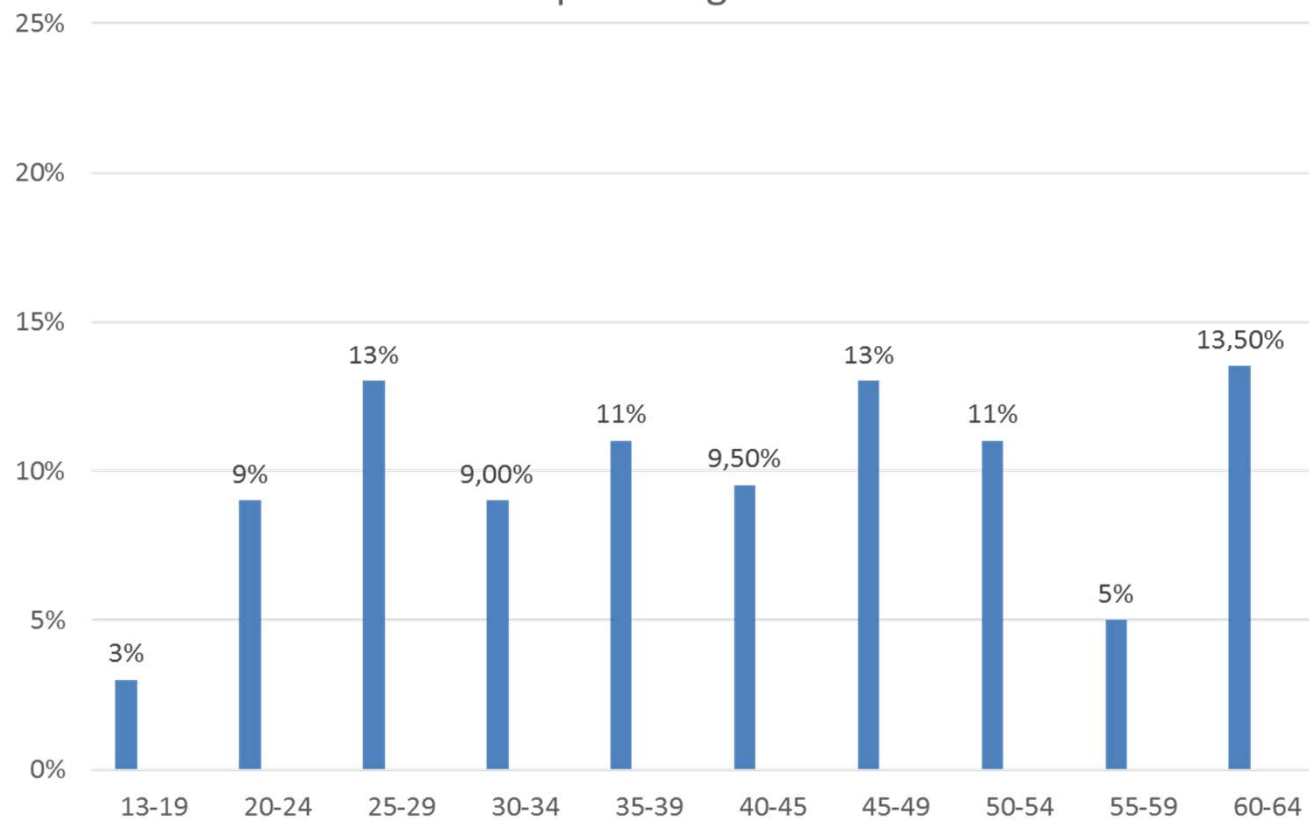
Ziekteverzuimpercentage
naar leeftijd 1^e en 2^e ziektejaar 2017



- Verzuimpercentage hoger dan landelijk
- Gemiddeld verzuimduur ouderen langer, meldingsfrequentie gelijk
- Met name fysieke belasting + psychosomatisch

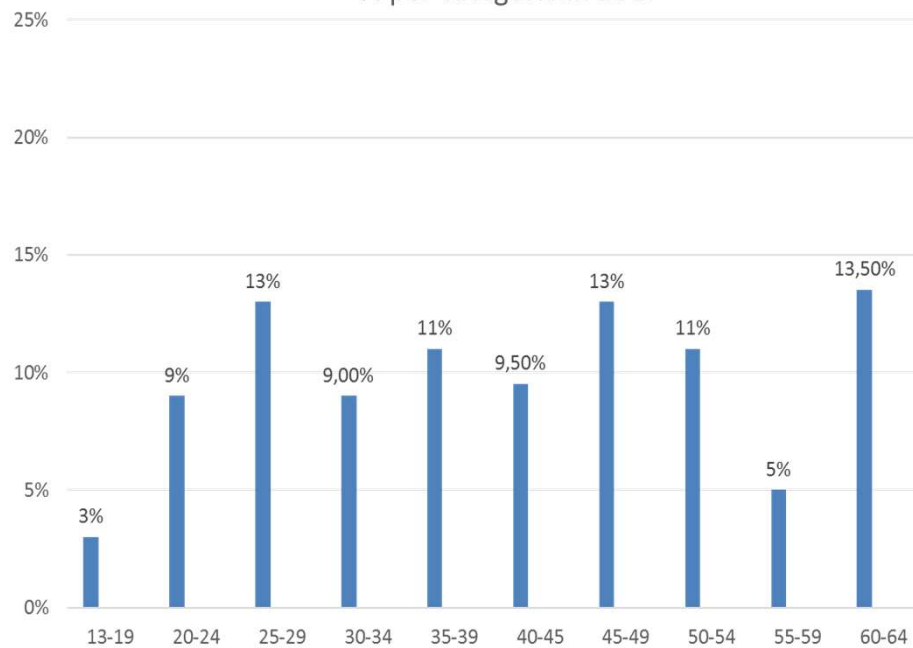
Colland

Werknemers die gebruik maken van faciliteiten Colland in
% per categorie in 2017



Colland

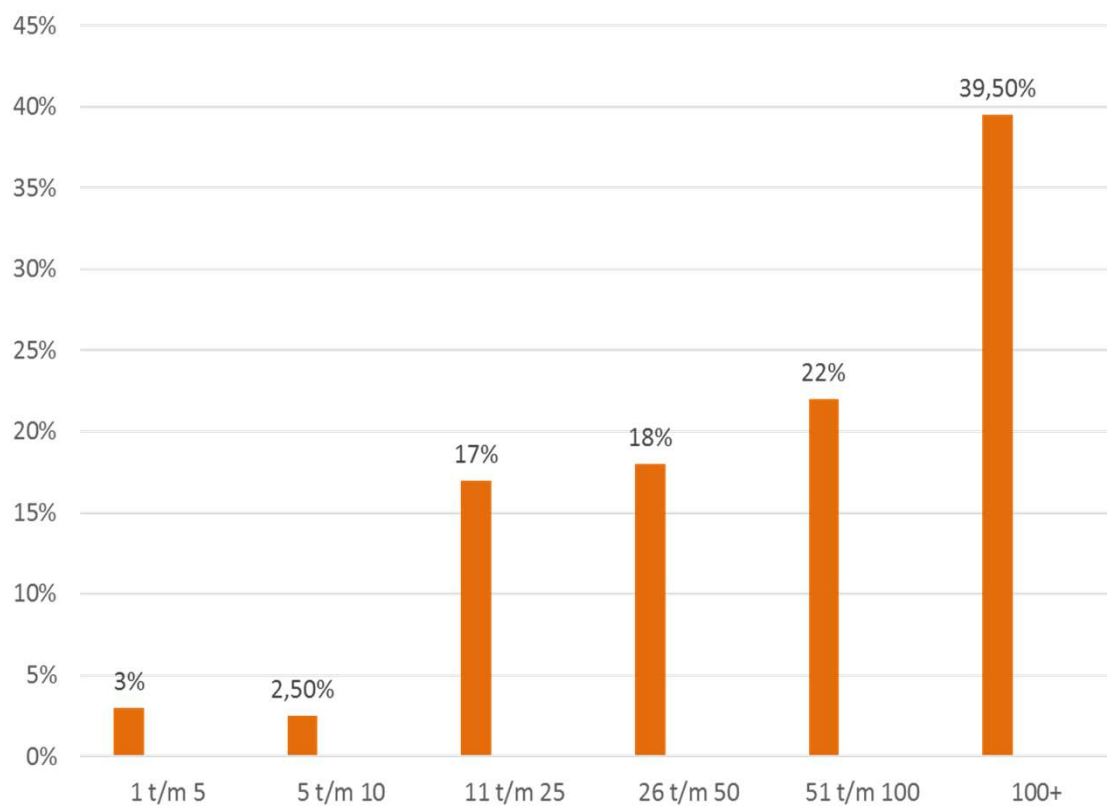
Werknemers die gebruik maken van faciliteiten Colland in
% per categorie in 2017



➤ Slechts 3% werknemers maakt gebruik

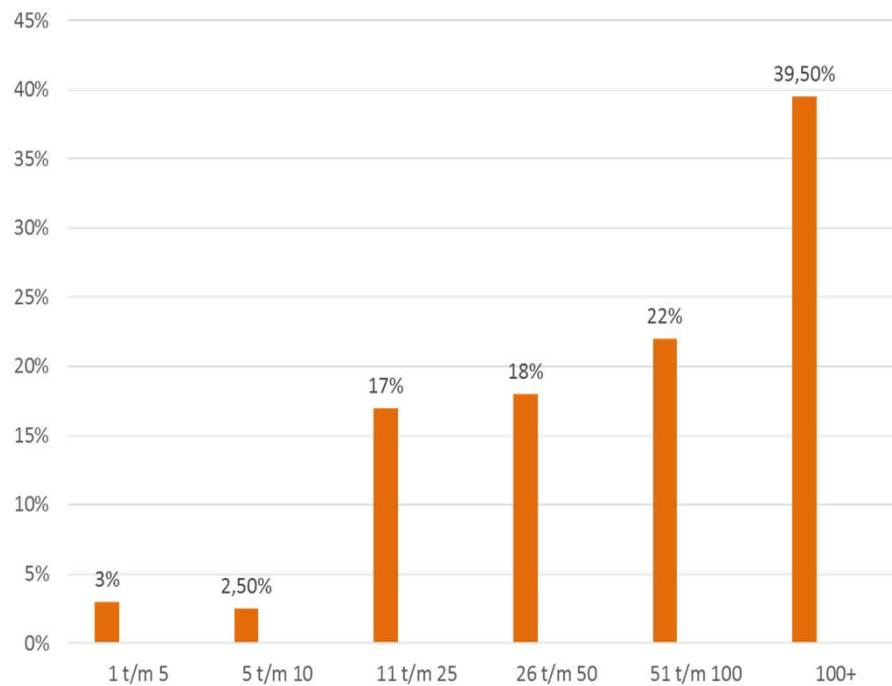
Voorziening

Gebruik voorziening naar omvang bedrijf 2017



Voorziening

Gebruik voorziening naar omvang bedrijf 2017



- 11% van de ondernemers maakt gebruik
- Vooral grote bedrijven maken gebruik

ANALYSE

- 40% van de medewerkers is 45+
- 14% oudere medewerkers stroomt uit
- 67% jongeren stroomt uit
- 50% / 60% werkenden is uitzendkracht
- Ouderen langer ziek (fysieke psychosomatisch)

- Veranderingen gaan snel
- Arbeidsmarkt steeds krapper
- Jongeren willen betekenisvol werk
- Verkoop sector niet afgestemd op behoeften
- Doe maar gewoon dan doe je niet goed genoeg (be good and tell it)
- Soft skills onderschat/onderbelicht
- Bewustwording belang professioneel HR-beleid onvoldoende

- Weinig bekendheid en gebruik van voorziening door met name MKB werkgevers
- Innovaties gaan sneller dan onderwijswikkeling, vraagt om andere onderwijsvormen
- Politiek klimaat anti flex
- Veranderingen zien als kans en niet als bedreiging
- Preventieve arbozorg belangrijk

Actie naar verantwoorde glastuinbouw



TO DO LIST

Arbeidsmarktbeleidsplan 18/19

- ✓ Gestructureerde integrale aanpak **
- ✓ Achterdeur dicht voor jongeren
- ✓ Werving en imago (employer en sectorbranding) obv 'betekenisvol werk'
- ✓ Be good and tell it (gewoon is niet gek genoeg)
- ✓ Behouden personeel op basis van 'goed werkgeverschap'
- ✓ Bewustwording goed werkgeverschap bevorderen (o.a. rekentool)
- ✓ Veilige omgeving creëren voor ontwikkeling (leercultuur)
- ✓ Gebruik voorziening vergroten (m.n. MKB)
- ✓ ANWB-bord als koolkit goed werkgeverschap
- ✓ Individuele bedrijfsondersteuning
- ✓ Nieuwe onderwijsvormen creëren zoals hybride leren
- ✓ Actie door eigen arbodienst

Vragen?

Bedankt voor uw aandacht!

Peter Loef
Beleidsspecialist Arbeid



Opbouw presentatie

Deel 1: Samenvatting rapport

Deel 2: De toekomst van onze sector

(bijdrage van Peter Loef aan expertmeeting 29 november 2018)

Deel 3: Eerste uitkomsten deskresearch en interviews

(bijdrage van Nico van Hemert aan expertmeeting 29 november 2018)

Duurzame inzetbaarheid in de circulaire kas: een 1^{ste} beeld

Nico van Hemert

29 november 2018

groenpact

Groene helden
maken de toekomst

Opbouw presentatie

1. Uitdagingen NL-arbeidsmarkt
2. Stand van zaken bij de glastuinbouw
3. Duurzame inzetbaarheid (mentaal en fysiek) bij de glastuinbouw
4. Eerste beelden uit deskresearch en interviews
5. Voor de discussie: dilemma's, oplossingen, next steps en wie doet wat?

Bronnen

Blaauwberg 2018. Arbeidsmarkt 071 Quickscan 2017-2018.

Colland Arbeidsmarktonderzoek 2018.

Lectoraat Flexicurity 2012 - Vergrijzing en inzetbaarheid van personeel in de ogen van agrarisch ondernemers

Deloitte 2014. De impact van automatisering op de Nederlandse arbeidsmarkt. Pagina 21.

Deloitte 2018. Expertsessie House of Skills.

LTO Glaskracht Nederland. Samenvatting gegevens glastuinbouw

LTO Glaskracht resultaten 2017.

PowerPoint Birch (2018). 'Het Verhaal van Zuid-Holland'

Samenvatting Glastuinbouw Arbeidsmarktonderzoek Colland 2018

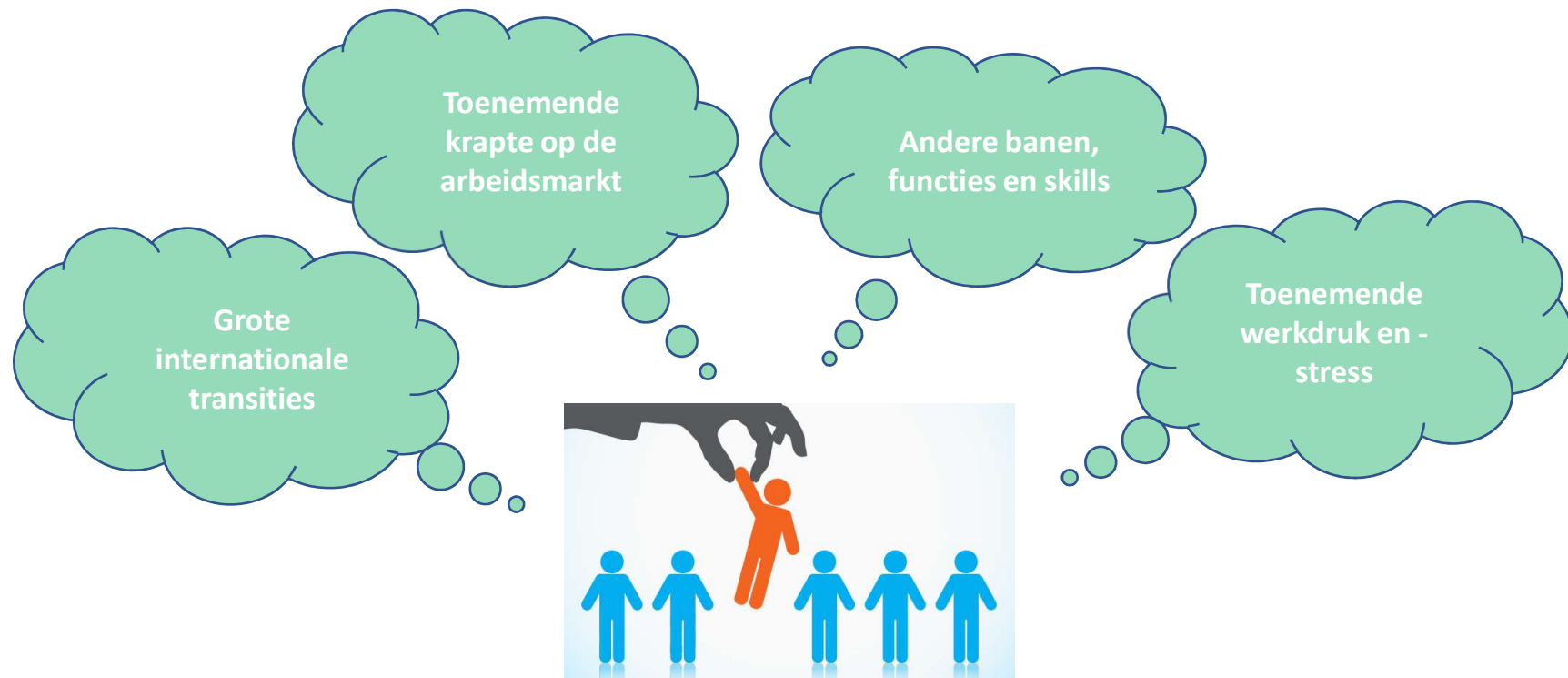
SER 2017. De toekomst van werk: uitdagingen en kansen.

TNO (2018). Duurzame inzetbaarheid in Nederland.

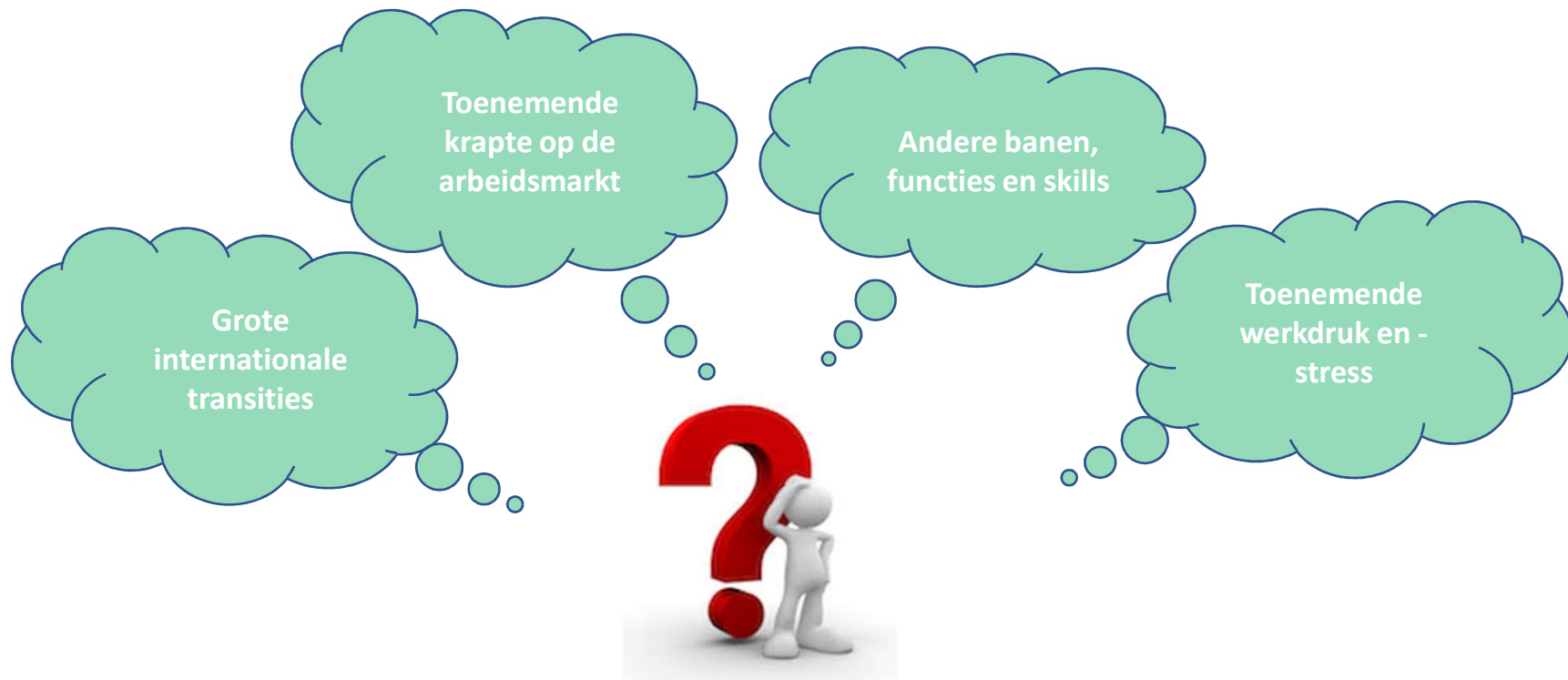
UWV Arbeidsmarkt Analyse (2017)

8 interviews

Uitdagingen op de NL-arbeidsmarkt



Gaat over mensen!!!



Wat is nodig?

- Mensen mentaal en fysiek weerbaar maken voor (grote) veranderingen
- Focus op Leven Lang Ontwikkelen
- Flexibele arrangementen bedrijven – onderwijs – overheden
- Meer flexibiliteit tussen bedrijven en tussen sectoren
- Gerichte inzet van middelen voor duurzame inzetbaarheid

Voorbeelden van tools voor duurzame inzetbaarheid

- Job-rotation
- Seniorenbeleid
- Persoonlijke ontwikkeling
- Beloon goed gedrag
- Zorg voor betrokkenheid en motivatie
- Begeleiding
- Trainingen

Waar staat de glastuinbouw?



- Focus op uitbouwen internationale positie
- Andere business modellen: feeding & greening mega cities, grondstoffen etc
- Grote opgaven rondom energietransitie, circulair en digitaal
- Grote bijdrage van de sector aan klimaat- en energiedoelen

Waar staat de glastuinbouw?



Toenemende
krapte op de
arbeidsmarkt



- 27% vacatures is moeilijk vervulbaar
- Weinig instroom vanuit het onderwijs
- 67% uitstroom in de leeftijd 15-24 jaar.
- 17% in de categorie 25-34 jaar
- Slechts 3% uitstroom door pensionering
- In combinatie met groei in de sector
- Veel laagopgeleiden zeker in piekperiodes

Waar staat de glastuinbouw?

- Grote veranderingen onder invloed van robotisering, digitalisering en automatisering
- Verwachte inhaalactie vanuit glastuinbouw
- Geen/weinig ervaring met certificaten en denken in skills i.p.v. diploma's



Andere banen,
functies en skills

Waar staat de glastuinbouw?

- Werknemers melden zich langer ziek dan gemiddeld in de groene sector.
- 4,7% ziekteverzuim t.o.v. 3.9% landelijk. 4% agrarisch breed
- Merkbare stijging t.o.v. 2015



Toenemende
werkdruk en -
stress

En mensen bij de glastuinbouw?



Mensen in de glastuinbouw: deskresearch

- Internationaal veel aandacht voor teelt en technologie maar structureel minder voor investeren in mensen.
- Aandeel werknemers op de loonlijst dat een opleiding of cursus heeft gevolgd ligt lager dan gemiddeld in de groene sector, 20% t.o.v. 25%
- Uitval van werknemers wordt voorkomen door inzet van nieuwe hulpmiddelen, arbo-voorlichtingen, taaksplitsing/taakroulatie en aanpassen werktijden.

Mensen in de glastuinbouw: interviews

- Behoefte aan goed personeel wordt onderschreven.
- Grote aandacht voor mensen en hun ontwikkeling in het licht van de grote uitdagingen die spelen
- Die investeringen in mensen zijn direct gekoppeld aan het eigen business model!!!
- Veel 'zelf doen' rondom begeleiding, trainingen etc.
- Besef dat er rondom duurzame inzetbaarheid nog veel moet gebeuren

Meermalen genoemde tools bij de interviews

- Zorg voor betrokkenheid en motivatie
- Persoonlijke ontwikkeling
- Seniorenbeleid
- Begeleiding
- Trainingen, vooral intern

Eerste conclusies

- Veel te verwachten effecten van digitalisering, robotisering en automatisering
- Structurele problemen bij werven nieuw personeel en vooral het vasthouden van jong personeel!
- Duurzame ontwikkeling van mensen is:
 - Een strategisch agendapunt.
 - Gekoppeld aan bestaande en nieuwe business modellen
- Nadere acties van overheden, bedrijven, kennis/onderwijs en brancheorganisatie zijn nodig