

IN GESPREK



‘Meer en langere telefoongesprekken’

Bij de Werkgeverslijn land- en tuinbouw is de situatie na de coronahectiek weer min of meer normaal. “Hot items blijven goed werkgeverschap, cao’s en huisvesting”, zegt LTO Noordprojectleider Peter Baltus. Het aantal vragen stijgt jaarlijks wel en de vragen worden complexer. “Dus zijn er ook langere gesprekken.”

Tekst: Ellis Langen | Fotografie: René Faas

De Werkgeverslijn land- en tuinbouw bestaat in de huidige, landelijke vorm ruim zeven jaar en is hét aanspreekpunt voor werkgevers. Ze kunnen ernaar bellen of mailen, of via de site informatie krijgen over zaken als cao’s, arbeidsrecht en personeelsbeleid. Het is een initiatief van eigenaar LTO Noord. Er werken vier adviseurs. De Werkgeverslijn wordt grotendeels betaald uit subsidie van Colland Arbeidsmarkt. Dat is het arbeidsmarkt- en ontwikkelingsfonds voor de sector Agrarisch en Groen, waaraan iedere werkgever via de loonsom meebetaalt, ongeacht of die lid is van een belangen- of vaktechnische organisatie. Baltus: “Om die reden is de Werkgeverslijn voor iedere agrarische werkgever gratis.” Daarnaast zijn er ook inkomsten doordat zo’n 300 intermediairs, zoals uitzendbureaus, accountants- en administratiekantoren, een betaald ‘cao-abonnement’ hebben. Ook zij kunnen er terecht met vragen.

Het doel van de Werkgeverslijn is ‘goed werkgeverschap’ bevorderen. Wat verstaat u daar onder?

“Dat is meer dan alleen voldoen aan de cao’s en de wet- en regelgeving. Heel veel is niet in regels te vatten. Het is een houding die je onder andere hebt om te proberen medewerkers te binden en het imago van de sector goed te houden zodat mensen er willen werken. Dat betekent oog hebben voor medewerkers en hun behoefte. Vaak willen ondernemers die bellen ook even sparren met iemand met verstand van de ‘zachte’ zaken van personeelsbeleid.”

Naast vraagbaak en informatieverschaffer, heeft de Werkgeverslijn ook de rol van ‘probleemoplosser’. Is het ook om die reden opgezet?

“Het is de thermometer van wat er bij werkgevers in de praktijk speelt. Hierdoor weet de belangenbehartiging waar ze zich druk over moeten maken en mee bezig moet zijn. De Werkgeverslijn werkt nauw samen met mensen van de belangenbehartiging. Zo zitten wij samen in het wekelijkse

werkoverleg van de Taskforce arbeid met daarin LTO Nederland, Glastuinbouw Nederland, NFO, KAVB en de regionale LTO’s. Dit overleg beginnen we altijd met welke vragen die week veel bij de lijn binnenkwamen. Andersom horen de adviseurs waar de belangenbehartigers mee bezig zijn. Je moet het zo zien: de belangenbehartiging en de vakorganisaties bepalen de strategie voor de langere termijn, anderen binnen die organisaties houden zich bezig met de tactiek hoe dit uit te voeren, bijvoorbeeld met projecten, zoals ik. Daarna komt het operationele, want de agrarische werkgevers moeten het uitvoeren. Met dat laatste helpt de Werkgeverslijn door hen producten en diensten aan te bieden. De Werkgeverslijn is dus ook een middel om de oplossingen die de belangenbehartiger bereikt naar de praktijk te communiceren.”

Corona maakte de Werkgeverslijn in één klap beroemd, mag ik dat zo stellen?

“Veel werkgevers kenden ons al, maar het heeft zeker bijgedragen aan onze bekendheid. In 2020 is ons websitebezoek met 95 procent gestegen ten opzichte van 2019. We kregen ruim 400.000 unieke bezoekers. Er kwamen 4.233 vragen binnen, een stijging van 14 procent. Zo’n 1.240 vragen gingen over corona. We hielden in het coronajaar negentien webinars waarnaar 2.887 mensen keken. Het aantal vragen stijgt elk jaar wel en de vragen worden complexer en dus zijn er

Peter Baltus

PROJECTLEIDER LTO NOORD

Peter Baltus (58) is geboren in Nieuwenhagen en getogen in Boxtel. Na de Middelbare Landbouwschool in Boxtel, de HAS in Den Bosch en de Landbouww Universiteit in Wageningen ging hij werken bij het Proefstation voor de Akkerbouw in Lelystad. Daarna werkte hij als adviseur voor akkerbouwers in de Wieringermeer. Rond 2000 stapte hij over naar de WLTO. Via (het oude) LTO Nederland is Baltus projecten gaan leiden die boeren en tuinders helpen om goed werkgever te zijn, zoals het project LTO Seizoenarbeid. Hij ging verder bij Werkgeverslijn land- en tuinbouw van LTO Noord. Maar hij is niet het gezicht van de lijn – dat zijn volgens hem de collega’s achter de telefoon en mail. Baltus ontwikkelde voorts onder meer het keurmerk Agrarisch Keurmerk Flexwonen. Ook zit hij in het college van deskundigen van de Stichting Normering Arbeid, dat uitzendbureaus certificeert. Baltus werkt nauw samen met LTO Noord, ZLTO, LLTB en LTO Nederland, KAVB, Glastuinbouw Nederland, NFO en de adviseurs van de Werkgeverslijn. Hij woont in de kop van Noord Holland, is getrouwd en heeft twee kinderen.

ook langere gesprekken. Dit komt doordat bedrijven groeien en daardoor de basiszaken zelf al in de vingers hebben. Het sparren en kijken naar situaties gaat steeds meer twee kanten op.”

Hoe kijken jullie terug op het afgelopen anderhalf jaar?

“Het begin van corona was een gekkenhuis. We handelden bij de waan van de dag. Waren vooral bezig met de beschikbaarheid van mensen op de bedrijven en de veiligheid daar. We maakten een coronapagina op de website met geverifieerde informatie en ook nu is er nog veel informatie te vinden. Gelukkig bleven de grenzen open, maar een geluk was ook dat in februari, maart al best wat Roemenen naar Nederland waren gekomen omdat ze in Italië niet aan de slag konden. Hierdoor waren er meer seizoenarbeiders beschikbaar. De werkgevers verdienen een compliment: er waren wel besmettingen, maar geen haarden waardoor er geen bedrijven zijn gesloten. Ik denk dat er meer gevallen van corona zijn geweest onder werkgevers dan onder de werknemers, maar cijfers hebben we daar niet van. Het geluk is dat er veel buiten wordt gewerkt of in grote ruimten met ventilatie. En werkgevers nemen het serieus, ze willen geen risico lopen. Bij de minste of geringste klachten is het wegwezen en testen. De meeste werkgevers weten ook dat hun eigen gedrag op het bedrijf bepalend is voor de veiligheidscultuur. Afgelopen maanden zagen we wel wat meer coronaproblemen, maar we doen het zeker niet slechter dan andere sectoren.”

Wat raden jullie kwekers aan om extra op te letten?

“Informeel internationale medewerkers goed als ze nog thuis zijn. In de Oost-Europese landen zit in de cultuur meer drama dan in Nederland. Het kan helpen medewerkers gerust te stellen: geef aan dat je de veiligheid serieus neemt. Probeer mensen in een bubbel te werven en zo veel mogelijk op één datum op je bedrijf te laten aankomen. Vraag ook iedereen die komt en die nog niet gevaccineerd is om een negatieve PCR test. Verstandig is die test te betalen, dan weet je ook zeker dat medewerkers het willen doen. Besteed bij aankomst veel aandacht aan de instructies en geef zelf altijd het goede voorbeeld. Maak die 1,5 meter op de werkvloer en eventueel in de huisvesting goed mogelijk. Haal mensen die klachten vertonen direct uit de groep en geef het advies zich te laten testen, want dat verplichten mag je als werkgever niet.”

Wat houdt werkgevers nog bezig?

“Huisvesting. Er zijn ondernemers die discussie hebben met hun gemeente over het plaatsen van units voor huisvesting omdat ze meer ruimte willen bieden vanwege de 1,5 meter. Wij vragen gemeenten daar in coronatijd niet moeilijk over te doen. Ondernemers kunnen niet op vergunningen wachten. De interesse in eigen huisvesting is de laatste maanden versneld door corona en de bevindingen van het Aanjaagteam van Emile Roemer. Ik raad werkgevers die met een uitzendbureau werken aan om af te spreken dat ze telkens een vaste groep mensen sturen en dat die ook een groep vormen in de huisvesting. Ga daar ook eens kijken. Huisvesting is het grootste probleem de komende jaren. LTO Nederland vindt dat dit vaak het beste kan op het terrein van de werkgever. Enerzijds omdat het de komende jaren alleen nog



‘We vragen gemeenten niet moeilijk te doen over extra huisvesting’

maar moeilijker wordt deze mensen elders te huisvesten. Huisvesters en uitzendbureaus die Polenhotels bouwen, gebruiken die voor sectoren waar internationale medewerkers jaar rond kunnen werken. Die zitten niet te wachten op een bollenkweker die voor tien weken huisvesting nodig heeft. Anderzijds moet je huizen in dorpen gebruiken voor mensen die er in potentie willen blijven. De sector wordt door de huizenkrapte steeds meer afhankelijk van huisvesting op het bedrijf. Als de agrarische sector in de piekseizoenen zelf mensen huisvest, doen we daar niet alleen de agrarische sector een lol mee, maar beperken we ook het gebrek aan huisvesting in Nederland. Bovendien heb je er als werkgever zicht op en kun je een beter contact krijgen. Werkgevers moeten duidelijkheid krijgen over hun investering in huisvesting. Is het voor even en alleen voor eigen mensen of mag het langer en mogen er ook werknemers van anderen in? Zekerheid daarin komt de kwaliteit ten goede.”

Wat verwacht u van het nieuwe kabinet?

“Kijk helemaal opnieuw naar de arbeidsmarkt, hetgeen de commissie-Borstlap adviseert. Er moet echt veel gecorrigeerd worden. De laatste jaren zijn alleen maar pleisters geplakt. Soms moeten alle pleisters eraf en moet je opnieuw naar die wond kijken en één keer goed hechten. Het is doodzonde dat werkgevers mensen niet in dienst durven te nemen – ook niet voor kortere periodes – omdat ze bang zijn voor problemen, zoals ziekte van een werknemer of een conflict. ♦