



Profijt van blije en gezonde werknemers

De mate van inzetbaarheid en het verzuim geven in de glastuinbouw aanleiding om (extra) te investeren in duurzame inzetbaarheid van medewerkers. Dit blijkt uit een sectoranalyse. De meeste werknemers hebben vooral behoefte aan gunstige arbeidsvoorwaarden om flexibeler te kunnen werken. Werkgevers zijn bereid te investeren in met name scholing en personeelsbeleid als functioneringsgesprekken en coaching.

Leo van Beekum (bestuurder van FNV) en Jacqueline Kroon (Beleidspecialist Arbeid, Glastuinbouw Nederland)



Er is economische tegenwind (hoge inflatie, dure energie en hoge grondstofprijzen). Diverse economen snappen dat hier op de korte termijn beleid op wordt geformuleerd, maar benadrukken de lange termijn niet uit het oog te verliezen. Immers, de arbeidsmarkt is krap; het is lastig voldoende enthousiaste en goed opgeleide medewerkers te vinden. Daarom is het belangrijk om niet alleen te focussen op de korte-termijnoplossingen. Maatregelen op de lange termijn zijn minstens zo belangrijk. Geld in de economie pompen is alleen zinvol als daar uitvoering aan is te geven. Daar zijn wel voldoende werknemers voor nodig.

Blinde vlekken ophalen

De glastuinbouw kent al veel initiatieven, instrumenten en regelingen om personeel te boeien en te binden, zoals een scholingsregeling van Colland Arbeidsmarkt, maar ook de ondersteuning van Kasgroeit gericht op leren en ontwikkelen en de activiteiten van Stigas gericht op vitaliteit en gezondheid. Door een sectoranalyse 'duurzame inzetbaarheid van medewerkers' uit te voeren, is getracht in kaart te brengen hoe werkgevers en werknemers in praktijk met duurzame inzetbaarheid aan de slag zijn en waaraan zij behoefte hebben. Er is ook gekeken naar het gebruik van regelingen/initiatieven/instrumenten en waar nog eventuele blinde vlekken zitten (zie kaders).

Geen grote verrassingen

Voor Jacqueline Kroon, beleidsspecialist Arbeid Glastuinbouw Nederland en FNV-bestuurder Leo van Beekum kwamen er geen grote verrassingen uit de analyse. Het waren meer bevestigingen en aandachtsgebieden die nog verder moeten worden opgepakt. Van Beekum vindt het met name jammer om te constateren dat nog te weinig van bestaande tools gebruik wordt gemaakt. Zeker omdat werkgevers die dat wel doen daarover zeer te spreken zijn. Blij is hij dat de meeste werknemers met plezier in de sector werken. Wel geven oudere werknemers in toenemende mate aan het lastiger vinden de finish te halen van hun alsmaar langer wordende loopbaan.

“Daar is nu precies de sectoranalyse voor bedoeld. Dat gezondheid en werkplezier de boventoon blijven voeren. Dat resulteert vanzelf in hogere arbeidsproductiviteit en minder ziekteverzuim en arbeids-

ongeschiktheid. Duurzame inzetbaarheid is van belang voor instroom en behoud van personeel. Gezonde mensen = gezonde bedrijven = gezonde sector”, is de overtuiging van Kroon.

Tevreden werknemers

De sectoranalyse bevestigt een hoge algemene tevredenheid van werknemers. Volgens de laatste gemiddelde Vitaliteitsscan over de jaren 2011-2020 van de sector blijkt dat 74% van de werknemers in de glastuinbouw het werk goed bevalt. 89% vindt dat de sfeer op het werk goed is en 97% vindt dat hij of zij werk uitvoert dat bij hem/haar past. De balans tussen werk en privé wordt door 84% van de werknemers als goed ervaren. Tenslotte voelt 76% zich gewaardeerd onder meer door de motivatie (60%) en feedback (71%) door leidinggevenden.

Bereidheid tot verandering

Toch moeten zowel werkgevers als werknemers mee in de vaart der volkeren. Dus onder meer mee gaan in verdergaande mechanisering, automatisering en robotisering in de glastuinbouw. Daartoe is niet elke werknemer in staat of toe bereid. Oplossingen daarvoor aandragen als andere functies of begeleiding naar ander werk binnen of zelfs buiten de sector, kent echter zijn grenzen. Het is belangrijk om draagvlak te creëren voor veranderingen en werknemers te ondersteunen, zodat ze wel mee kunnen en willen. Daarover zijn zowel werkgeversorganisaties als vakbonden het eens. “Als het dus maar niet zo is dat, vaak rond Kerstmis, de mededeling wordt gedaan dat er geen werk meer is voor een medewerker”, verwoordt de vakbondsbestuurder.

Richten op dienstverband

Als je duurzame inzetbaarheid wil verhogen is het zinvoller te investeren in kenmerken en kwaliteit van het dienstverband – als functie, arbeidsinhoud, arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden – dan op persoonskenmerken. Richt je op specifieke functiegroepen in plaats van alleen op specifieke leeftijdsgroepen. Dan wordt vaak in eerste instantie vooral gedacht aan werknemers op de werkvloer. Door hierbij ook direct leidinggevenden en kantoorpersoneel te betrekken, zet minstens evenveel zoden aan de dijk; misschien wel meer.



Vergrijzing hoofd bieden

Uiteraard blijft bij aanpak van verzuim en uitval het focussen op persoonskenmerken als leeftijd en geslacht het meest effectief. Door vergrijzing van het personeel loopt het ziekteverzuim op. In 2020 lag het verzuimpercentage in de glastuinbouw volgens cijfers van verzekeraar Sazas op 5,4%; 0,6% hoger dan in 2019. Het percentage ligt boven het gemiddelde in de gehele land- en tuinbouw en in Nederland, beide 4,7%. In hoeverre de coronacrisis hierin meespeelt, is moeilijk aan te geven. Als voor de pandemie wordt gekeken dan lag het verzuimpercentage in de glastuinbouw in 2016 op 4,2%; 0,6% lager dan in 2019. In de enquête verwacht 16% van de werknemers binnen vijf jaar een hoge kans op uitval, vooral de werknemers tussen 50 en 69 jaar. 12% geeft aan behoefte te hebben aan vroegpensioen en 8,6% aan een seniorenregeling. Sociale partners zijn met elkaar in gesprek over varianten van de huidige seniorenregeling waarin rekening wordt gehouden met werknemers met een laag inkomen.

Gesprek voeren

Om medewerkers mee te krijgen in bedrijfsprocessen is het meer dan voorheen belangrijk dat gesprekken met hen worden gevoerd zoals functioneringsgesprekken en gesprekken over een persoonlijk ontwikkelingsplan. “Met alleen aansturen van werknemers door werkgever is de bedrijfscontinuïteit steeds minder gewaarborgd. Gelukkig is er een kentering, ook in de glastuinbouw, te bespeuren dat ondernemers het gesprek aangaan met hun personeel. Waar ze ook profijt van hebben.

Werknemers weten immers het beste wat op de werkvloer speelt. Dat zit vaak in de kleinste details”, meldt Van Beekum.

“Iedereen wil zijn werk goed doen, maar daarvoor moet je wel over de juiste kennis en vaardigheden beschikken en gezond, gemotiveerd en fit zijn. De helft van de werknemers schat in de enquête, onderdeel van de sectoranalyse, in over een te lage inzetbaarheid te beschikken door zijn of haar positie op de arbeidsmarkt, privé situatie of gezondheid. Door daar structureel aandacht aan te besteden, is veel terrein te winnen”, stelt Kroon.

Tools

Waar volgens de arbeidsspecialist ook terrein is te winnen, zijn bedrijven die zich nog geen HR-afdeling kunnen veroorloven of die niet iemand vrij kunnen maken om personeel te blijven boeien en binden. Zeker in tijden van arbeidskrapte is het belangrijk daarin te investeren.

Voor deze bedrijven valt te denken aan het ontwikkelen van een ‘starterspakket duurzame inzetbaarheid en het inrichten van een HR-hulplijn. Of het gebruik van nieuwe gesprekstechnieken om het onderwerp duurzame inzetbaarheid aan te kaarten, zoals gesprekskaartjes om de interactie tussen werkgever en werknemers te versterken.

Ontwikkelen en aanbieden van extra tools is prima, maar kijk ook naar wat er al is, benadrukt Van Beekum nogmaals. Immers Kasgroei heeft al een zogenoemde HR-toolbox. “En ook bij nieuwe initiatieven, instrumenten en regelingen geldt: houd gelijk die bredere doelgroep voor ogen en niet alleen de koplopers.”

“Iedereen wil zijn werk goed doen, maar daarvoor moet je wel over de juiste kennis en vaardigheden beschikken en gezond, gemotiveerd en fit zijn.”



Sectoranalyse

In 2021 is op initiatief van sociale partners in de glastuinbouw een 'Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid' uitgevoerd. De sectoranalyse bestond uit twee fases. De eerste fase was een onderzoek op basis van een literatuuranalyse en twee rondetafelgesprekken. De tweede fase bestond uit een enquête onder alle werkgevers en werknemers. 277 werknemers en 367 werkgevers hebben deelgenomen. De sectoranalyse is uitgevoerd met financiële steun van het fonds Colland Arbeidsmarkt en de EU via de Maatwerkregeling Duurzame Inzetbaarheid en eerder uittreden.

Uitkomsten sectoranalyse

Uit de 'Sectoranalyse duurzame inzetbaarheid' blijkt dat glastuinders investeren in diverse instrumenten die ze voor duurzame inzetbaarheid tot hun beschikking hebben. Werknemers maken daar ruimschoots (96%) gebruik van en zijn daar ook zeer tevreden (84%) over.

- Gebruik: werknemers gebruiken het meest (72%) instrumenten die vallen onder het kopje personeelsbeleid zoals functionerings- en beoordelingsgesprekken. 62% gaat in op mobiliteit en taakaanpassing en 48% volgt scholing. Iets minder wordt gedaan met arbeidsvoorwaarden als aanpassen werktijden en (buitengewoon) verlof (46%); met de instrumenten vitaliteit en gezondheid nog minder (30%).
- Behoeft: werknemers hebben de meeste behoefte arbeidsvoorwaarden (70%) die duurzaam werken verbeteren gevolgd door vitaliteit en gezondheid (54%), scholing en ontwikkeling (50%), personeelsbeleid (48%) en mobiliteit en taakaanpassing (46%).

- Aangereikt: tussen instrumenten waaraan werknemers behoefte hebben en waarin werkgevers investeren, zitten kleine verschillen. Werkgevers steken het liefst tijd en geld in ontwikkeling en scholing (55%) gevolgd door personeelsbeleid (51%), vitaliteit, gezondheid en arbeidsomstandigheden (46%), mobiliteit en taakaanpassing (41%) en arbeidsvoorwaarden (38%).

Aanbevelingen

De algemene conclusie uit de sectoranalyse is dat glastuinders al redelijk aan de slag zijn met duurzame inzetbaarheid van hun werknemers. De inzetbaarheid van werknemers in de sector vraagt desondanks aandacht, omdat het werk fysiek of mentaal belastend kan zijn. Vandaar enkele aanbevelingen.

Aanscherpen bestaande initiatieven:

- zet in op een preventief beleid in plaats van alleen een curatief beleid;
- richt je op alle werknemers in plaats van alleen op bijvoorbeeld oudere werknemers;
- deel succesvolle voorbeelden uit de sector op een laagdrempelige manier, zodat van elkaar is te leren;
- pak oorzaken van fysieke belasting bij de bron aan.

Nieuwe initiatieven:

- ga actief met vitaliteit op de werkvloer aan de slag.
- pak fysieke belasting ook aan voor tijdelijke en uitzendkrachten; ontwikkel een starterspakket duurzame inzetbaarheid en richt een hulplijn Human Resource (HR) in;
- onderzoek naar varianten seniorenregeling waarin rekening wordt gehouden met een laag inkomen.