



# Jaarplan 2024: Arbeid

## AMBITIE

Medewerkers, zowel vaste als flexibele, zijn ons kostbaarste kapitaal en onmisbaar voor een toekomstbestendige glastuinbouwsector. Door invulling te geven aan goed, mensgericht werkgeverschap en de sector beter te profileren, zorgen we dat meer mensen (blijven) kiezen voor werken in de glastuinbouw. Gezien de structurele krapte op de arbeidsmarkt is dat meer dan ooit van belang.

## DOELEN VOOR 2024

- Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden optimaliseren.
- Inzetten op leven lang ontwikkelen.
- Nieuwe bronnen aanboren op de arbeidsmarkt.
- Flexwerk duurzaam organiseren.
- Werken in de glastuinbouw aantrekkelijker profileren.

## SPEERPUNTEN

Onze speerpunten zijn benoemd en uitgewerkt in de Human Capital Agenda 2023-2025:

### Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden optimaliseren

- Een goede beloning en basisvoorwaarden borgen in een nieuwe cao en in het verlengde daarvan werken aan een ambitieuze toekomstagenda.
- Bepaleiten van een betere bruto-netto verhouding en aandacht voor het belang en de kenmerken van seizoenswerk in nieuwe wetgeving.
- Uitvoering van het sectoractiviteitenplan 2024 en onderzoek naar verbetering van de werkomstandigheden in het primaire proces.

### Inzetten op Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

- Urgentie van personeelsbeleid nieuwe stijl agenderen (anders werven, organiseren en motiveren; de medewerker centraal stellen), met name via het nieuwe HR-netwerk glastuinbouw.
- Bedrijven stimuleren om werk te maken van een lerende organisatie; om te leren door experimenteren.
- Benutten en versterken van regionale ontmoetingsplaatsen: centra voor innovatief vakmanschap (civ's) en centres of expertise (coe's) en creëren van vraaggerichte leerarrangementen.
- Arbeidsmarktagenda's afstemmen en uitvoeren met greenports.
- Bijdragen aan de uitvoering van meerjarige versnellingsprogramma's rond leren, werken en innoveren in Noord- en Zuid-Holland.

### Nieuwe bronnen aanboren op de arbeidsmarkt

- Focus op werving van data-analisten, teeltspecialisten en middenkader, ook buiten de sector en het groene onderwijs.
- Bedrijven aanmoedigen om het beschikbare arbeidspotentieel beter te benutten door werk/functies anders te organiseren.
- Aandacht hebben voor onbenut arbeidspotentieel (herintreders, nieuwkomers/statushouders, mensen met een ondersteuningsbehoefte, uitkeringsgerechtigden).
- Samenwerkingen met het 'grijze' onderwijs, gemeenten, UWV en COA.

### Flexwerk duurzaam organiseren

- Leden vragen uitsluitend in zee te gaan met gecertificeerde partijen en zelf zorgvuldig om te gaan met het contracteren van zzp'ers.
- Leden aanmoedigen om zelf te toetsen of flexwerkers een Nederlandse arbeidsovereenkomst hebben en na te gaan hoe zij worden gehuisvest.
- Bevorderen van voldoende en kwalitatieve huisvesting voor internationale medewerkers.
- Position paper over toekomst arbeidsmigratie vertalen in communicatie- en actieplan.
- Plan van aanpak om de duurzame inzetbaarheid van internationale werknemers te versterken.

### Werken in de glastuinbouw aantrekkelijker profileren

- HR- en communicatieprofessionals van leden stimuleren om onze sector te positioneren als duurzame probleemoplosser en bron van betekenisvol werk.
- Met de bewustwordingscampagne Love your people, like your crop laten zien hoe de glastuinbouw bijdraagt aan brede welvaart van internationale werknemers.
- Afronden van verkenning 'Hoe ziet werken er in de toekomst uit?' met doelen en transitiepaden.

**Het team Arbeid werkt voor het realiseren van onze ambitie samen met verschillende partners zoals: ABU, greenports (regionaal en landelijk), Groenpact, Horti Academy, Kasgroei, leden van Glastuinbouw Nederland, LTO Nederland, Stichting Doorzaam, Stigas, vakbonden en Wageningen University & Research.**