



Human Capital Agenda

2020 - 2022

20 juli 2020
Peter Loef

Inhoudsopgave

Inleiding	2
1. Visie op arbeid	3
2. Missie en kernwaarden	5
2.1 Missie	5
2.2 Kernwaarden Glastuinbouw Nederland	5
3. Speerpunten	6
3.1 Sectorbranding	6
3.2 Leren en ontwikkelen op de werkvloer	6
3.3 Samenwerking tussen onderwijs, kennis en bedrijven versterken	6
4. Strategie	8
5. Activiteiten	9
5.1 Activiteiten	9
6. Financiën	10
7. Evaluatie	10

Inleiding

De glastuinbouw biedt veel werkgelegenheid. Zowel de primaire bedrijven als de complete branche met toeleveranciers, onderzoeksinstituten, advies- en afzetorganisaties. Het werk in de glastuinbouw is zeer divers. Hierdoor biedt de sector uitdagingen voor iedereen, op ieder opleidingsniveau en in heel veel richtingen. Zeker door schaalvergroting, robotisering en internationalisering neemt de vraag naar werknemers voor functies in de verkoop en marketing, laboratoria en onderzoek, techniek, logistiek en personeelsbeleid toe.

Toch hebben steeds meer glastuinbouwbedrijven te maken met een tekort aan personeel. Dit geldt zowel voor het primaire productieproces als voor de secundaire functies. Daarnaast lopen de personeelskosten door nieuwe wet- en regelgeving steeds meer op. Om het personeel voor de toekomst aan te trekken en te behouden, is het van belang om het werk in de glastuinbouw aantrekkelijker te maken. Het rapport 'Arbeid in de toekomst' van Wageningen University & Research beschrijft hiervoor zes transitiepaden.

Op basis van deze inzichten en de input verkregen tijdens de Werkconferentie op 16 januari j.l., stelde de ondernemersgroep Arbeidsmarkt & Onderwijs de Human Capital Agenda Glastuinbouw 2020 - 2022 op. Hierin staan zes speerpunten beschreven waaraan zij de komende twee jaren gaan werken. Namens Glastuinbouw Nederland bedank ik Wim van den Boomen, voorzitter van de ondernemersgroep Arbeidsmarkt & Onderwijs, en de andere betrokkenen voor het opstellen van dit belangrijke document. Nu doorpakken en samen met partners werken aan een toekomstbestendige arbeidsmarkt voor de glastuinbouwsector.

Sjaak van der Tak
Voorzitter Glastuinbouw Nederland

1. Visie op arbeid

De Nederlandse glastuinbouw is een krachtige en innovatieve sector. Nederlandse tuinders telen op een verantwoorde manier groenten, bloemen en planten ter bevordering van de gezondheid en het welzijn van consumenten in Europa en daarbuiten. Zij zijn in staat om de wensen van consumenten, milieueisen en economie te verenigen in hun bedrijfsvoering. In de beschermende omgeving van de kas gebruiken zij al het goede van de natuur optimaal, houden zij ziekten en belagers buiten de deur en sluiten zij milieubelastende reststromen uit. Ook werken zij met zorg aan de arbeidsomstandigheden van hun personeel.

Door schaalvergroting, automatisering, mechaniseren, robotisering, specialisering, digitalisering en internationalisering is een grote diversiteit aan typen werk en functies ontstaan. Een groot deel hiervan is praktisch en productiegericht van aard. De diversiteit aan functies en de carrièreperspectieven zijn helaas in grote mate onbekend.

Arbeidsmarkt in de sector

Jaarlijks werken 125.000 mensen in de glastuinbouw, zie tabel 1.

Aantal werkenden (2018)	Loonlijst	Uitzend	ZZP	Totaal
Structureel	34.720	37.810	1680	74.210
Toename in seizoen	5.860	45.070	0	50.930
Totaal	40.580	82.880	1.680	125.140

Tabel 1

72% van de mensen die in de piekperiodes (=82.880) werkzaam zijn, zijn mensen die niet op de loonlijst staan. 43% van deze groep werkt het hele jaarrond flex en 57% in kortere periodes. De Nederlandse glastuinbouw heeft internationale medewerkers nodig, omdat hier niet voldoende gemotiveerd arbeidspotentieel beschikbaar is. Tenminste 80% van de flex-medewerkers zijn internationale werknemers.

Goed en aantrekkelijk werkgeverschap

Werknemers, zowel vast als flex, zijn ons belangrijkste kapitaal. Goed en aantrekkelijk werkgeverschap zijn daarom belangrijke speerpunten. Zeker gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Glastuinbouw Nederland stelde daarom een visiedocument op vanuit het programma Verantwoorde Glastuinbouw waarin goed werkgeverschap centraal staat. [Hierin](#) tevens een checklist aan de hand waarvan een ondernemer zichzelf kan toetsen.

Iedereen werkt bij voorkeur liever bij een goede werkgever, dan bij een slechte werkgever. Echter worden daar verschillende dingen onder verstaan. De ene werknemer wil betekenisvol werk doen met ontwikkelmogelijkheden en diversiteit, de ander wil 'simpelweg' leuk werk in een goede sfeer dat aardig betaalt. In een duurzame werkrelatie sluiten de behoeften van werknemers aan bij het werk en de aard van het bedrijf. Glastuinbouw Nederland onderkent de wezenlijke verschillen tussen ondernemers onderling én tussen werknemers.

Diversiteit type werknemers

Omgekeerd is er ook een verschil in het type werknemers waar bedrijven behoeften aan hebben. Bedrijven gericht op kostprijsbeheersing hebben voor teeltwerkzaamheden behoefte aan betaalbare en flexibele krachten. Dat werkt past bij werknemers, die leuk werk willen met een goede sfeer en een passend loon. Ondernemingen die werken in markten waarin relaties zwaarder wegen dan de laagste prijs vullen goed werkgeverschap anders in.

Bijvoorbeeld met ontwikkelmogelijkheden voor medewerkers, diversiteit in werkzaamheden en andere arbeidsvoorwaarden.

Gedifferentieerd boeien en binden

Glastuinbouw Nederland onderkent de verschillen in bedrijfstypen en de daarmee samenhangende verschillende definities van goed werkgeverschap. Gebaseerd hierop zijn er verschillen in de wijze van boeien en binden van medewerkers. Het is nodig het ene type werk anders te positioneren (imago) dan het andere type werk. Goed werkgeverschap begint bij eerlijke en transparante voorlichting bij de werving, zodat de werkelijkheid aansluit bij het voorgespiegelde beeld. Werknemers in elk type bedrijf kunnen ambassadeur voor dat werk en bedrijf worden als de werkelijkheid aansluit bij de verwachting. Het omgekeerde geldt ook: als de werkelijkheid de verwachting niet benadert, is dat een recept voor een mislukt imago.

2. Missie en kernwaarden

2.1 Missie

- De leden van Glastuinbouw Nederland zo ondersteunen dat zij hun goed werkgeverschap zo verantwoord mogelijk kunnen invullen en uitvoeren;
- De arbeidsmarkt op een economisch verantwoorde wijze aan te laten sluiten op de behoeften en wensen van de glastuinbouwondernemers.

2.2 Kernwaarden Glastuinbouw Nederland

Samen

Wij initiëren, stimuleren en faciliteren collectieve kennisontwikkeling en -uitwisseling ter verbetering van de bedrijfsvoering van onze leden. Dit doen we **samen** met ondernemers, telersverenigingen, toeleveranciers en onderzoeksinstellingen.

Effectief beïnvloeden

In onze actieve lobby richting overheid, politiek en maatschappelijke organisaties **beïnvloeden** we **op een effectieve manier** beleidsmakers waardoor onze leden optimaal kunnen ondernemen. We bouwen aan relaties en openen deuren die voor anderen gesloten blijven.

Alert

Gemotiveerde en kundige medewerkers en bestuurders bereiken resultaten samen met de aangesloten leden. Zij houden elkaar **alert**. Het ondernemersnetwerk vormt onze voelspriet in de praktijk.

Inzicht

Glastuinbouw Nederland biedt haar leden onafhankelijk **inzicht** in actuele relevante ontwikkelingen die nu of in de toekomst spelen binnen en buiten de glastuinbouwsector.

3. Speerpunten

3.1 Sectorbranding

Glastuinbouw Nederland start samen met andere partners (Groenpact en Greenports) in de keten in 2020 /2021 met een sectorbrede imagovormende arbeidsmarktcampagne om de glastuinbouw als een aantrekkelijke en onderscheidende werkgever te positioneren die diverse toekomstgerichte en betekenisvolle uitdagingen heeft te bieden. Deze campagne richt zich op basisschoolkinderen, jongeren in het voortgezet onderwijs, Hbo- en WO-studenten en potentiële werknemers uit andere sectoren.

3.2 Leren en ontwikkelen op de werkvloer

De sector blijft innoveren. Het personeel werkzaam in de glastuinbouw wordt gemiddeld ouder en juist deze groep gaat niet vanzelfsprekend mee met nieuwe ontwikkelingen, zoals automatisering. Ook blijkt deze groep zich beperkt te scholen. Tegelijkertijd hebben we moeite jongeren vast te houden en aan te trekken. Slechts 18% van de ondernemers heeft in 2019 gebruik gemaakt van een scholingssubsidie, waarbij het gaat om slechts 3% van de werknemers.

De komende jaren gaat Glastuinbouw Nederland leren en ontwikkelen op de werkvloer bevorderen door o.a. ondernemers bewust te maken van het nut, noodzaak en toegevoegde waarde hiervan. Wanneer we innovatief en vooruitstrevend willen blijven, moeten we continue aandacht hebben voor de ontwikkeling van mensen. Ook worden ondernemers beter geïnformeerd over de mogelijkheden van scholingssubsidies.

3.3 Samenwerking tussen onderwijs, kennis en bedrijven versterken

In de verschillende glastuinbouwregio's gaat Glastuinbouw Nederland de samenwerking tussen de verschillende onderwijs-, kennisinstellingen en het bedrijfsleven (opzetten en) versterken onder andere met de inzet van de regiocoördinatoren. De meetingpoints van Groenpact vanuit het Centra voor Innovatief Vakmanschap en de Greenports gaan hierin een belangrijke rol spelen. Daarnaast wordt gestimuleerd practoraten op MBO-niveau aan te stellen en de invoering van nieuwe onderwijsvormen zoals hybride leren.

3.4 Uitwisseling arbeidsmarktprojecten vergroten

Glastuinbouw Nederland is bij ruim 32 projecten op het gebied van arbeid en personeel betrokken. Het streven is deze projecten zo veel mogelijk regionaal uit te wisselen. Daarnaast wil de ondernemersgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs van Glastuinbouw Nederland ondernemersgroepen faciliteren nieuwe projecten te ontwikkelen. Dit betreft onder andere het aanvragen van projectsubsidies bij Colland Arbeidsmarkt.

3.5 Internationale medewerkers

Internationale medewerkers zijn belangrijk voor de glastuinbouw. Door aantrekkende economieën binnen Europa wordt het steeds moeilijker om mensen uit de traditionele landen, zoals Polen te werven. Tegelijkertijd zijn incidenten rondom huisvesting en onderbetaling beeldbepalend voor mensen uit het buitenland welke de aanzuigende werking van Nederland verslechterd.

Glastuinbouw Nederland voorziet dat naast het te krappe prioritaire aanbod in Nederland ook een tekort in Europa gaat ontstaan. Voor aanbod van buiten Europa liggen er politieke en wettelijke belemmeringen. Tegelijkertijd treft de overheid steeds meer maatregelen om aanbod vanuit het buitenland te beprizen, waarmee zij de inzet van Nederlandse arbeidskrachten willen vergroten.

3.6 Eerlijk, veilig en gezond werk

In het kader van het uitdragen en ondersteunen van goed werkgeverschap, de introductie van de campagne 'Eerlijk, veilig en gezond werk'. Met de campagne bieden we praktische tools en informatie hierover aan en gaan we de dialoog met de ondernemers aan.

4. Strategie

Glastuinbouw Nederland onderzoekt de beste methode om de speerpunten te bereiken. Hieronder volgt de algemene strategie die daarbij wordt gehanteerd.

➤ **Samen waar het kan, individueel als het nodig is**

Samenwerking met partners is vaak noodzakelijk om resultaten te boeken op onze speerpunten. Denk hierbij aan:

- Samenwerking met Plantum, CNV Vakmensen en FNV daar waar het betreft Kasgroei en met Cumela Nederland, VHG, LTO Nederland, Plantum en andere agrarische werkgeversorganisaties en vakbonden in relatie tot veilig werk waarvoor Stigas is opgericht;
- Samenwerking binnen Colland Arbeidsmarktbeleid. Door de samenwerking worden de projecten sterker en is er veelal ook financiering vanuit Colland Arbeidsmarktbeleid mogelijk;
- Samenwerking met Groenpact en de Greenports.

➤ **Zichtbaarheid Glastuinbouw Nederland**

Glastuinbouw Nederland gaat in de collectieve instanties en projecten naar derden in het algemeen en naar leden in het bijzonder, meer zichtbaarheid van de samenwerkingspartners vragen en nastreven.

5. Activiteiten

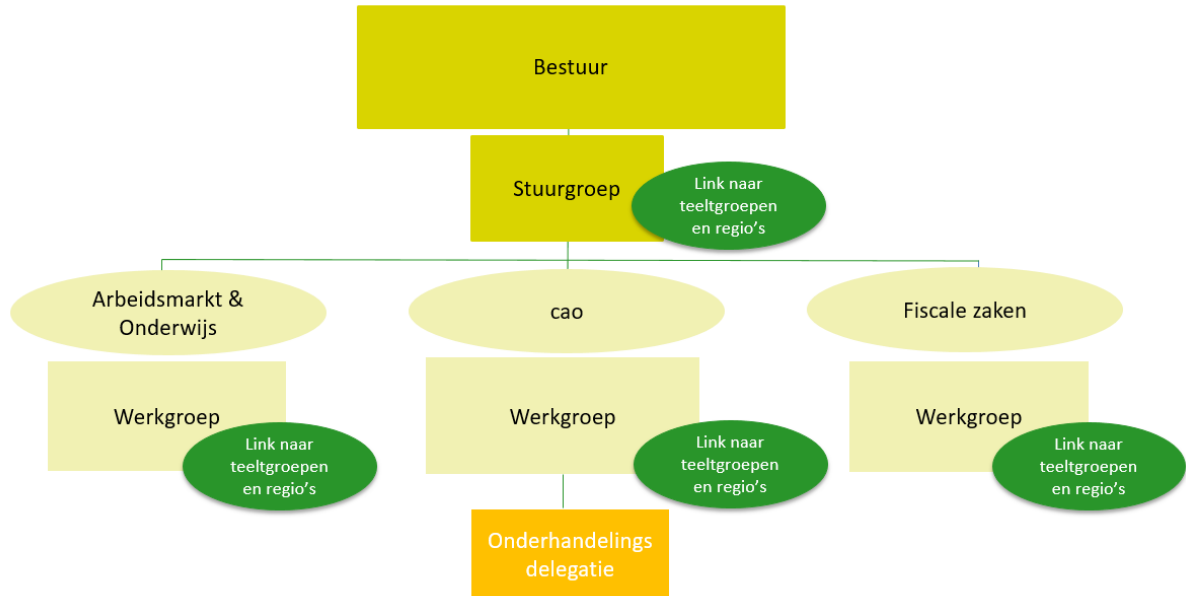
5.1 Activiteiten

In het kader van het bereiken van de doelstellingen, passend binnen de geformuleerde strategie worden niet limitatief en in willekeurige volgorde de volgende activiteiten uitgevoerd:

- Actief uitdragen goed werkgeverschap in de sector;
- Zorgdragen voor het beschikbaar stellen van middelen en instrumenten voor de leden waarmee zij hun goede werkgeverschap invulling kunnen geven. Voorbeelden hiervan zijn:
 - checklist goed werkgeverschap;
 - regelmatige nieuwsbericht op de website over tal van aangelegenheden aangaande het werkgeverschap;
 - een informatieve website pagina op het thema arbeid met verschillende linkjes naar praktische instrumenten;
 - oprichting, aansturing en financiering van Kasgroeit, voor advies op het gebied van vacaturevervulling en invulling personeelsbeleid;
 - bestuurlijke aansturing en financiering van Stigas, voor advies en ondersteuning op het gebied van preventieve arbozorg, vitaliteit en verzuimbegeleiding;
 - deelname aan de klankbordgroep Stigas om daarmee sectorale kleuring te geven van de activiteiten van Stigas en het up tot date houden van de arbocatalogus;
 - de ondersteuning, afstemming, voeding en financiering van de werkgeverlijn land en tuinbouw, voor praktisch advies over alle zaken aangaande de formele kant van het werkgeverschap;
 - de tot standkoming van een Cao;
 - het op een zetel van LTO Nederland aansturen van het sociaal fonds Colland Arbeidsmarkt en het pensioenfonds BPL;
- Plegen van inzet voor de instroom naar het groene onderwijs, de doorstroming van VMBO --> MBO --> HBO --> WO en de uitstroom de sector in. We doen dit door deelname in regionale en landelijke overleggen met het onderwijs, onder andere via de Greenports in de centra voor innovatief vakmanschap en Groenpact;
- Samenwerking tussen het onderwijs en bedrijfsleven zo goed mogelijk te laten zijn met als doel op de praktijk afgestemde onderwijssystemen en methodieken. Ook dit wordt gerealiseerd onder andere door inspanning via de Greenport en Groenpact;
- Participatie op een zetel van LTO Nederland in de Raad van Advies van de Stichting Normering Arbeid (SNA) met als doel beperking van ketenaansprakelijkheid bij inhuur van uitzendbureaus;
- Participatie in het college van deskundigen van het Agrarisch Keurmerk Flexwonen;
- Krachtige lobby in wetgeving bij onder meer de Stichting van de Arbeid, SER en ministeries.
- Ondersteunen, starten van en participeren in arbeidsmarktprojecten (bijlage 1).

5.2 Uitvoering

Deze activiteiten worden uitgevoerd in nauwe samenwerking met de leden die worden vertegenwoordigd door de ondernemersgroep Arbeid en bijbehorende werkgroepen van Glas-tuinbouw Nederland (figuur 1).



Figuur 1. Overlegstructuur Arbeid

Als uitgangspunt geldt dat deze groepen een evenredige vertegenwoordiging vanuit de regio's en de sectorgeledingen (sierteelt, potplanten en glasgroente) kent. Alle activiteiten en projecten worden door de beleidsspecialisten Arbeid van Glastuinbouw Nederland gevolgd op voortgang en resultaat en waar nodig bijgestuurd. De ondernemersgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs wordt periodiek geïnformeerd.

6. Financiën

De activiteiten op het thema arbeidsmarkt en onderwijs worden gefinancierd uit de contributie van leden en door subsidies. Voor het thema arbeid is 2fte menskracht begroot. Daarnaast wordt menskracht ingezet vanuit andere disciplines binnen Glastuinbouw Nederland, zoals communicatie, financiële administratie en backoffice.

7. Evaluatie

De essentie van het HCA-plan is dat jaarlijks en tussentijds visie, missie, doelen, de strategie en activiteiten worden geëvalueerd en waar nodig aangepast.

Bijlage 1 - Overzicht projecten

Projecten Human Capital Agenda Glastuinbouw Nederland				
	Naam project	Omschrijving	Doel	Uitvoering
Werving				
1.	Vacatures Kasgroeit.nl	Alle glastuinbouwbedrijven in Nederland kunnen hun vacatures plaatsen op www.kasgroeit.nl . Kasgroeit zorgt voor werving van nieuw talent en eerste selectie van werkzoekenden.	Vacatures van glastuinbouwbedrijven centraal verzamelen en breed online publiceren, onder meer op indeed.com, de grootste vacaturesite van Nederland.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
2.	Sleutel aan je toekomst in de Kas	Traject waarbij werken als aankomend onderhoudsmonteur wordt gecombineerd met een glastuinbouw gerichte techniekopleiding bij ROVC.	Sollicitanten krijgen direct respons en worden ook op alternatieve vacatures bemiddeld. Mensen met technische affiniteit, maar zonder ervaring als monteur of andere professionele technische achtergrond werven voor een leer-werk traject bij een glastuinbouw bedrijf.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
3.	Regionale banenmarkten	Kasgroeit vertegenwoordigd de sector op uiteenlopende regionale banenmarkten en carrière events, georganiseerd door bijvoorbeeld UWV of businessclubs.	Werven van nieuw talent, met name zijnstroom uit andere sectoren.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
4.	Stage-stimulator (1/2)	De stagestimulator, een initiatief van Glastuinbouw Nederland, brengt mogelijkheden voor stages en afstude-	Wanneer we jongeren al tijdens hun studie kennis laten maken met de sector als mogelijke	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland

		ren in de sector in kaart en onderhoud actief contacten met het onderwijs, om deze stageplaatsen in te vullen.	werkgever, dan is de kans aanzienlijk dat jongeren ook na hun studie voor de glastuinbouw kiezen.	
Lobby				
1.	Gesprekken met ambtenaren	Gesprekken arrangeren en input leveren aan ambtenaren en bewindslieden op het dossier flex.	Flex betaalbaar houden en beschikbaar.	Glastuinbouw Nederland en/of in samenwerking met LTO Nederland en/of VNO/NCW en/of MKB Nederland.
2.	Greenports	Bijdrage leveren aan de ontwikkeling(en) van en binnen de Greenports	Beïnvloeding dat de speerpunten uit het arbeidsmarktbeleidsplan worden gerealiseerd en op regionaal niveau de arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk voor de telers gaat werken.	Glastuinbouw Nederland
3.	Colland Arbeidsmarktbeleid	Lidmaatschap van het bestuur van Colland Arbeidsmarktbeleid en de sectorcommissie Glastuinbouw	Er zorg voor dragen dat ondernemers voldoende middelen tot hun beschikking hebben om zich op opleiding en ontwikkeling van hun medewerkers als goed werkgever kunnen manifesteren. Aanwending van projectsubsidie diverse arbeidsmarktprojecten met als doel een goed functionerende arbeidsmarkt voor telers.	Glastuinbouw Nederland in bestuur Colland Arbeidsmarkt op zetel van LTO Nederland. Op zetel Glastuinbouw Nederland in sectorcommissie glastuinbouw.
4.	Stigas	Lidmaatschap van het bestuur van Stigas en de klankbordgroep Glastuinbouw	Er mede zorg voor dragen dat ondernemers voldoende middelen tot hun beschikking hebben om zich op Arbo gebied als goed werkgever kunnen manifesteren.	Glastuinbouw Nederland in bestuur Stigas op zetel van LTO Nederland. Op zetel Glastuinbouw Nederland in klankbordgroep.
5.	Raad van Advies van de Stichting Normering Arbeid	Invulling zetel binnen de Raad van Advies van de Stichting normering Arbeid.	Zorg dragen dat het certificeringssysteem dusdanig goed in elkaar steekt, functioneert en	Glastuinbouw Nederland op zetel van LTO Nederland.

			bekendheid geniet dat ketenaansprakelijkheid voor de telers zo ver mogelijk wordt beperkt.	
6.	Agrarisch Keurmerk Flexwonen	College van deskundigen Agrarisch Keurmerk Flexwonen	Zorg dragen dat het certificeringssysteem dusdanig goed in elkaar steekt, functioneert en bekendheid geniet dat telers goede huisvesting kunnen aanbieden.	Glastuinbouw Nederland in samenwerking met LTO Nederland (open teelten).
Branding				
1.	Ketenbrede imago campagne	Ontwikkelen ketenbrede pr-campagne om het ander verhaal achter de keten te vertellen	Imagobuilding en de sector 'neerzetten' als een interessante sector om in te werken	Greenport NL Glastuinbouw Nederland
2.	Vlog uit de Kas	Scholieren die in de zomervakantie in de kas vakantiewerk doen, doen mee aan een vlogwedstrijd	Via deze vlogs scholieren bereiken die niet in de kas werken en hen met deze vlogs te laten zien hoe leuk het is om in de glastuinbouw te werken.	Glastuinbouw Nederland
3.	Go Go Greenhouse	Werkgevers gaan gesprekken aan met scholieren die in de kas werken om hen te vragen naar ambities, interesses en motivaties in werk. Mogelijk laten ondernemers hen een ervaring in dit kader binnen het bedrijf op doen. Rondom het project wordt met social media richting scholieren, ouders en derden aandacht besteed aan de werkende jongeren	Het doel is om de scholieren die in de sector werken positief te beïnvloeden over het werken in de sector. Niet primair om hen over te halen te kiezen voor werk in de sector of een opleiding in de sector te volgen, maar hen ook onze ambassadeur te laten zijn in hun netwerk.	Glastuinbouw Nederland
4.	First Lego League	Wedstrijd op lagere scholen in het bouwen van robotjes van legostenen.	Doel is om jongeren zo jong mogelijk met techniek in aanraking te laten komen.	Dutch Lego League Glastuinbouw Nederland
5.	Functies in beeld	Video presentaties van negen verschillende functies in de sector, gefilmd bij bedrijven. De functionaris	Doel is de veelzijdigheid en moderne realiteit van de sector in	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland

		vertelt en laat zien wat hij dagelijks doet en hoe zijn werk eruit ziet.	beeld te brengen, om het negatieve of afwezige imago van de sector te verbeteren en mensen enthousiast te maken voor werken in de sector.	
6.	Kom in de Kas	Kasgroeit organiseert werkpleinen tijdens het consumenten evenement Kom in de Kas. Op een werkplein worden de films van Functies in beeld getoond, worden vacatures getoond en zijn adviseurs beschikbaar om bezoekers aan te spreken.	Werven van nieuw talent, met name zijinstroom uit andere sectoren.	Kom in de Kas Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
7.	Glastuinbouw als tussenjaar	Afgestudeerden een jaar ervaring bieden door in de sector te werken.	Binnenhalen van opgeleide mensen en ook bekendheid geven aan wat de sector te bieden heeft.	Glastuinbouw Nederland
8.	Pr flexarbeid	Project waarin flexarbeid op positieve wijze wordt gepromoot.	Imago van flexarbeid en arbeidsmigratie positief beïnvloeden.	Glastuinbouw Nederland
9.	Groen doen in de Klas	Ontwikkeling drie leerlijnen basisonderwijs (3/4 - 5/6 - 7/8)	Basisschool leerlingen middels drie leerlijnen (3/4 - 5/6 - 7/8) in contact brengen met de glastuinbouw	Flower Factor Glastuinbouw Nederland
10.	Green Unplugged	Bedrijfsbezoeken organiseren voor basisscholen in de omgeving Aalsmeer	Basisschool leerlingen in drie leerlijnen (3/4 - 5/6 - 7/8) in contact brengen met de glastuinbouw	Wellant college Groen Onderwijscentrum Glastuinbouw Nederland
11.	Directeur voor 1 dag	HBO-studenten die meelopen met directeur van bedrijven in de glastuinbouw.	De hoofddoelstelling is positieve pr genereren (voor de sector, met name onder hoger opgeleiden). Gaat niet om specifiek agrarisch opgeleide mensen.	Horti Heroes Glastuinbouw Nederland
12.	Grow Wizz Kid	Partnerschap Grow WizzKid	VMBO leerlingen interesseren voor de glastuinbouw	Grow Wizz Kid

13.	Imago in het buitenland	Profilering glastuinbouw in met name Polen	Positieve Imagobuilding	Glastuinbouw Nederland
Leercultuur bevorderen				
1.	Loopbaanvoucher	Werkenden in de sector kunnen deelnemen aan een kort loopbaanbegeleidingstraject gericht op het beantwoorden van de vragen 'wie ben ik, wat wil ik, wat kan ik'.	Mensen presteren het beste en zijn duurzaam inzetbaar wanneer zij een baan hebben die goed past bij hun competenties, drijfveren en privéleven. Een loopbaanbegeleidingstraject kan mensen helpen op de juiste plek te komen, of te realiseren dat ze op de juiste plek zitten.	Kasgroeit Externe bureaus Glastuinbouw Nederland
2.	Loopbaancafés	In een informele setting worden werknemers bewust gemaakt van de veranderingen in de wereld om ons heen en de impact op hun werk. Vragen als 'bestaat mijn baan over vijf jaar nog wel' komen aan de orde. Loopbaancafé kan in company worden georganiseerd bij bedrijven, of regionaal.	Doel is mensen te stimuleren over hun eigen loopbaan en duurzame inzetbaarheid na te denken en handvatten aan te reiken om ermee aan de slag te gaan. Creëren van bewustzijn van het belang en de urgentie om over de eigen loopbaan na te denken, stimuleren van eigenaarschap en eigen verantwoordelijkheid.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
3.	Online HR scan	Op www.kasgroeit.nl zal een online HR scan ingericht worden, waarmee bedrijven zich op een laagdrempelige manier een beeld kunnen vormen van hoe zij ervoor staan op het gebied van goed werkgeverschap en waar mogelijke verbeterpunten zitten.	Doel van de online HR scan is om met de bedrijven die hiervan gebruik maken in gesprek te raken, om ze te kunnen adviseren, stimuleren en faciliteren de manier waarop zij invulling geven aan werkgeverschap op een hoger plan te brengen.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
4.	HR Toolbox	Op www.kasgroeit.nl is een overzicht gepresenteerd van de diverse HR tools die er voor de sector beschikbaar zijn.	Om stappen te kunnen maken hebben bedrijven de juiste informatie en tools nodig.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland

Arbeidsmarkt en Onderwijs				
1.	Regionale uitwisseling arbeidsmarktprojecten en initiatieven	Projecten worden inzichtelijk gemaakt en onder de aandacht gebracht in regio's waar glastuinbouw-ondernemers actief betrokken zijn bij arbeidsmarkt activiteiten, bijvoorbeeld bij Greenports, overleg met onderwijs en gemeenten.	Efficiënte inzet van middelen en menskracht.	Greenport Groenpact Glastuinbouw Nederland
2.	Centrum voor Innovatief Vakmanschap tuin & Uitgangsmaterialen	Regionale structuur ontwikkelen waarin onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven elkaar ontmoeten en samen aan de slag gaan. Ontwikkelen van nieuwe onderwijs-modules.	Project om onderwijs en bedrijfsleven optimaal op elkaar aan te sluiten.	Greenport Groenpact Glastuinbouw Nederland
3.	Hybride leren	Een project waarin studenten VMBO en MBO op bedrijven leskrijgen van een ondernemer waarbij de docent aanwezig is voor de borging van de didactiek.	Het onderwijs richting de teelt aantrekkelijker maken zodat meer studenten hier voor gaan kiezen. Het onderwijs kan de innovatiesnelheid van de sector niet geheel volgen. Hierdoor kan de sector innovaties toch onder de aandacht brengen. Ondernemers worden op deze manier in staat gesteld jongeren 'het bedrijf in te halen' om hen als potentiële werknemer/werkgever te beïnvloeden.	Stichting Onderwijs Bedrijfsleven (SOB) Oostland
4.	Branche opleiding glastuinbouw	Vakgerichte opleiding voor mensen die nieuw zijn in de sector, of mensen die zich verder willen ontwikkelen. Gericht op de thema's leidinggeven of teelt, op niveau MBO 4 tot HBO. In de ontwikkelfase.	Doel is medewerkers die vanuit een andere achtergrond in de sector komen werken op te kunnen leiden, om daarmee de tekorten aan teelttechnisch en leidinggevend personeel aan te	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland

			pakken. Daarnaast mogelijkheden bieden aan bestaande medewerkers om zich verder te ontwikkelen op het gebied van teelt of leidinggeven en daarvoor ook erkenning te krijgen in de vorm van een branche certificaat of -diploma, met civiele waarde.	
5.	Opleidingsoverzicht	Op www.kasgroeit.nl staat een actueel vakgericht cursusaanbod voor de sector. De opleidingen die in dit overzicht zijn opgenomen zijn van een goede kwaliteit en worden gegeven door docenten met ervaring uit de praktijk	Door het overzicht wordt het voor zowel werkgevers als werknemers eenvoudiger om opleidingen te kiezen, achterliggend doel is opleiding en ontwikkeling van medewerkers te stimuleren.	Kasgroeit Colland Glastuinbouw Nederland
6.	Vraag gestuurd opleidingen	De adviseurs opleiding en ontwikkeling van Kasgroeit halen actief de vraag op bij bedrijven en zoeken daarbij cursusaanbieders die een aanbod op maat kunnen maken. Een voorbeeld hiervan is een teeltcursus die momenteel vertaald wordt in de Poolse taal.	Om effectief en efficiënt op te leiden moeten opleidingen voldoen aan de vraag van de bedrijven en deelnemers.	Kasgroeit Glastuinbouw Nederland
7.	Bedrijfsopleidingsplannen	De adviseurs opleiding en ontwikkeling van Kasgroeit adviseren bedrijven voor, tijdens of na een verandertraject op strategisch en operationeel niveau over opleiding en ontwikkeling van personeel, zodat iedereen de gewenste verandering kan doormaken, implementeren en zich kan aanpassen.	Effectieve en efficiënte inzet van medewerkers, nu en in de toekomst. Medewerkers die over de juiste kennis, vaardigheden en competenties beschikken om hun werk succesvol te doen zijn gelukkig en productief en daarmee beter duurzaam inzetbaar.	Kasgroeit

8.	Stage-stimulator	De stage-stimulator, een initiatief van Glastuinbouw Nederland, organiseert college-tours, waarbij docenten op excursie gaan in de glastuinbouw en gastlessen, waarbij ondernemers voor de klas staan op een MBO of HBO opleiding.	Doel is bekendheid van de sector te creëren bij docenten en studenten, zodat zij een beter beeld hebben van de mogelijkheden binnen de sector.	Kasgroei Glastuinbouw Nederland
Eerlijk veilig en gezond werken				
1.	Campagne eerlijk, veilig en gezond werken	Onderzoek naar de beste manier ondernemers te bereiken informatie en tools beschikbaar te stellen	Positieve imagobuilding	Glastuinbouw Nederland
2.	Internationale werknemers	Campagne verantwoordelijkheden in relatie tot uitzendkrachten en ZZP-ers	Positieve imagobuilding.	Stigas Glastuinbouw Nederland
3.	Robotisering en innovatie in relatie tot arbeid	Het gesprek met ondernemers, WUR en ministeries over innovatie in relatie tot de invloed op arbeid	Bewustwording en aandacht voor de invloed van innovatie op de factor arbeid en arbeidsomstandigheden	WUR Glastuinbouw Nederland

Bijlage 2 - Overzicht externe vertegenwoordiging

Arbeidsmarkt en Onderwijs

- Kasgroei (Peter Loef - Bas Hanemaayer)
- Colland Arbeidsmarkt (Wim van den Boomen - Peter Loef)
- Sectorcommissie glastuinbouw van Colland Arbeidsmarkt (Peter Loef - Bas Haanemayer)
- Colland Sectorraad (Wim van den Boomen en Peter Loef)
- Werkgeversoverleg Agrarisch en Groen (Wim van den Boomen, Peter Loef)
- Klimaatakkoord Arbeidsmarkt en Onderwijs SER (Peter Loef)
- Greenports Nederland, Thematafel Arbeidsmarkt en Onderwijs (Peter Loef)
- Groenpact:
 - Praktijkcluster Tuin- en Uitgangsmaterialen (Peter Loef)
 - Bestuur CIV Groen (Peter Loef)
 - Agro Leeft:
 - Bestuur (Wim van den Boomen)
 - Platform Glastuinbouw (Peter Loef)
- Periodiek overleg ISZW, SZW, Stichting van de Arbeid (Wim van den Boomen, Peter Loef)
- Beroepenveldcommissie InHolland (Jacco Vooijs - Peter Loef)

Preventie en Arbozorg

- Bestuur Stigas (Wim van den Boomen en Peter Loef)
- Klankbordgroep Arbocatalogus Glastuinbouw (Peter Loef)
- Commissie Bescherm Bewust (Peter Loef)
- Zero Accidents (Wim van den Boomen)

Flex en Arbeidsmigratie

- Agrarisch Keurmerk Flexwonen (Wim van den Boomen - Peter Loef)
- Stichting Normering Arbeid
 - Bestuur (geen zetel)
 - Raad van Advies (Peter Loef)
 - College van Deskundigen (Peter Baltus)
- Kenniscentrum Arbeidsmigranten (io) (Sjaak van der Tak - Peter Loef)

Pensioen

- BPL Bestuur (gastuinbouw vertegenwoordigd via Jaap den Dekker van Plantum)
- BPL Gemandateerd Overleg (Johan de Jong)
- BPL Verantwoordingsorgaan (Wim van den Boomen)

LTO Nederland

- Economisch Sociaal Beleidsteam
 - Bestuurlijk (Sjaak van der Tak - Wim van den Boomen - Peter Loef)
 - Uitvoerend (Wim van den Boomen - Peter Loef)
- Taskforce Arbeid

Louis Pasteurlaan 6, 2719 EE Zoetermeer
Postbus 447, 2700 AK Zoetermeer

+ 31 85 003 64 00

info@glastuinbouwnederland.nl

glastuinbouwnederland.nl

