

Aparte pagina's op de website:

<https://www.glastuinbouwnederland.nl/arbeid/personneelsbeleid/internationale-arbeid/>

1. Wegwijs in verantwoordelijkheid

Stand van zaken project Tilburg Universiteit

Sinds november 2021 doet de Universiteit van Tilburg onderzoek naar werk, welzijn en loopbanen van Midden en Oost- Europese (MOE-) werknemers in Nederland tijdens Covid-19. In een vierjarig project gaan belanghebbenden uit sectoren met veel MOE-werknemers op zoek zoeken naar duurzame antwoorden op de vraag wat er gedaan kan worden om MOE-werknemers bij te staan in hun werk, welzijn en loopbanen, en hoe kan dit bijdragen aan een duurzame inspanning voor decent work.

Decent work is een van de sustainable development doelen van de Verenigde Naties, die erop gericht zijn om wereldwijd grote problemen zoals armoede, gezondheid en milieu-problemen op te lossen. Doel 8, Decent work and economic growth, betreft het zorgdragen voor werk dat bijdraagt aan voldoende inkomen om van te kunnen leven, werkzekerheid, veiligheid, sociale zekerheid, persoonlijke ontwikkeling, sociale integratie, inspraak, en gelijke behandeling voor alle werknemers.

In sectoren met veel (MOE) migranten is het niet altijd duidelijk wie verantwoordelijk is voor decent work, en veel banen van MOE migranten scoren daardoor onvoldoende op de criteria voor decent work. Het project concentreert zich op de sectoren logistiek (distributiecentra) ende glastuinbouw.

Het project bestaat uit vier deelprojecten. Glastuinbouw Nederland is actief betrokken bij deelproject 1 en 4 (zie hieronder). Deelproject 2 en 3 betreft een interview- en een vragenlijst onderzoek onder MOE werknemers zelf.

Deelproject 1: In kaart brengen en interviewen van het netwerk van alle belanghebbenden die invloed hebben op werk, leven en wijlzijn van arbeidsmigranten die bij een organisatie werken.

Looptijd: Januari - nu.

Eerst is in kaart gebracht welke actoren (en welke personen) een rol spelen bij goed werkgeverschap voor internationale werknemers op het niveau van de organisatie, de sector, en 'institutioneel' (denk bijvoorbeeld aan regelgevers, experts, arbeidsinspectie). Deze contacten zijn benaderd voor een interview. Ook konden contacten zelf anderen noemen die relevante kennis konden bijdragen. In totaal zijn tussen januari en april 40 mensen geïnterviewd. Dit betroffen o.a.:

- Experts (wetenschappers, journalisten, kenniscentrum) die eerder onderzoek hebben gedaan naar MOE-migranten in Nederland
- Vertegenwoordigers van de overheid (oa. de arbeidsinspectie, beleidsmakers, UWV, ACVZ, gemeente)
- Vakbondsvertegenwoordigers, NGO's die MOE migranten bijstaan
- MOE vertegenwoordigers
- Werkgeversvertegenwoordigers
- Werkgevers in de glastuinbouw en van distributiecentra
- Uitzendorganisaties en hun vertegenwoordiging (bv ABU)

Uit het netwerk van Glastuinbouw Nederland zijn een drietal werkgevers uit de glastuinbouw, en drie uitzendorganisaties die in de sector actief zijn geïnterviewd. Op dit moment zijn alle interviews uitgeschreven. De analyse van de interviews gebeurt op dit moment.

Naast de interviews is ook een literatuuronderzoek gedaan waarbij systematisch is gezocht naar al het onderzoek naar verklaringen voor werkomstandigheden van MOE werknemers in Nederland en omliggende landen. In het najaar verwachten we de eerste resultaten te presenteren.

Deelproject 4 betreft een participatief beleidsonderzoek met en door vertegenwoordigers uit het netwerk van de Glastuinbouw en de Logistiek. In twee sessies wordt met bedrijven uit de sector en vertegenwoordigers van bv MOE werknemers, uitzendorganisaties en de overheid gewerkt aan een gedeelde analyse van mechanismen, obstakels en kansen voor decent work voor arbeidsmigranten. Deelnemers zijn de mensen die ook hebben deelgenomen aan de interviews voor deelproject 1. Deelproject 4 staat gepland in het najaar van 2022. De voorbereiding ervan start al eerder, omdat de deelnemende bedrijven zal worden gevraagd mee te denken over wie er bij de sessies aanwezig moeten zijn. Ook zullen de resultaten uit de andere deelprojecten al eerder worden gedeeld.

We hebben documenten ontvangen van de UvT om de minimale voorwaarden goed werkgeverschap op papier te zetten. We hebben deze al voor werknemers uit Nederland, deze moeten waar nodig worden aangepast naar Internationale Werknemers. Toegezegd aan LTO NL dit in gezamenlijkheid te doen.

2. Wegwijs in verantwoordelijkheid

Gepubliceerd:

- Checklist Inleners en hun [verantwoordelijkheid](#)
- Checklist zorgeloos [zakendoen](#) met uitzendbureaus

Binnenkort wordt een convenant getekend, partijen:

- Stigas
- FNV
- Glastuinbouw Nederland
- Lto Nederland
- DOORZAAM

Veilige en gezonde werkomstandigheden voor uitzend- en flexkrachten

‘Omdat iedereen veilig en gezond moet kunnen werken’

Meer dan ooit zijn ondernemers zich ervan bewust dat ondernemerschap niet alleen draait om winst en aandeelhouderswaarde (*profit*) maar ook om maatschappelijke thema's (*planet* en *people*). Daarom nemen zij actief verantwoordelijkheid voor de zorg voor hun medewerkers. Dat is goed werkgeverschap. Die verantwoordelijkheid houdt niet op bij medewerkers met een vast contract, maar geldt voor alle werkenden. Dus ook voor Nederlandse en internationale uitzend- en flexkrachten. In de land- en tuinbouw verdient juist de groep uitzendkrachten specifieke aandacht, want:

morgen groeit vandaag

- zij hebben door de aard van het werk waarvoor zij worden ingehuurd te maken met arbeidsrisico's als blootstelling aan gevaarlijke stoffen, ongevallen en lichamelijke belasting;
- zij hebben door taal- en cultuurverschillen moeilijker toegang tot belangrijke informatie en ondersteuning gericht op veilig en gezond werken¹;
- het is door de complexe verantwoordelijkheidsverdeling tussen de inlener, de uitzendorganisatie en de uitzendkracht niet altijd duidelijk wat de rechten en plichten zijn van partijen met betrekking tot de zorg voor veilige en gezonde werkomstandigheden van uitzendkrachten.

Wij, Doorzaam, Stigas, LTO Nederland en Glastuinbouw Nederland, vinden dat iedereen in de land- en tuinbouw veilig en gezond moet kunnen werken. Uitzendkrachten vormen hierop geen uitzondering. Veel ondernemers vinden dat ook en investeren daar dagelijks in. Er gaat heel veel goed. Maar er zijn ook nog stappen te zetten. Als ondertekenaars zetten wij ons daar waar nodig in voor betere werkomstandigheden voor uitzendkrachten waar nodig en ondersteunen wij onze achterban hierbij door:

- *Samenwerking* - Als inleners, uitzendkrachten en uitzendorganisaties slaan we de handen ineen. Zo creëren we extra slagkracht.
- *Communicatie* - We bevorderen de deskundigheid van inleners, uitzendkrachten en uitzendorganisaties over hun rechten en plichten.
- *Advies* - We ondersteunen inleners, leidinggevend, uitzendkrachten en uitzendorganisaties met advies en voorlichting. Zo bevorderen we voor iedereen de toegang tot instrumenten als de risico-inventarisatie en -evaluatie, de arbo-checklist, de arbocatalogi en werkinstructies.
- *Inspiratie* - We inspireren inleners en uitzendorganisaties leiderschap te tonen en inclusief werk te maken van veilige en gezonde werkomstandigheden. Met communicatie op maat, vanuit de wetenschap dat nog niet iedereen even ver is in de ontwikkeling van goed werkgeverschap.
- *Motivatie* - We motiveren inleners en uitzendorganisaties zich te verbinden aan onze doelstelling door het ondertekenen van werkakkoorden die in het verlengde liggen van deze intentieverklaring.

Resultaat - We meten het effect van onze initiatieven en borgen deze voor de toekomst. We evalueren actief wat de aangesloten inleners en uitzendorganisaties doen en beogen hiermee concrete resultaten.

Daarnaast wordt deelgenomen aan het project

<https://www.watkanjounougebeuren.nl/uitzendkrachten-werken-veilig/> Aandachtspunt hierbij:

Er nemen nog relatief weinig leden deel aan dit project die als ambassadeur zichtbaar worden. De Maatschappelijke Raad van Advies stelt naar aanleiding hiervan de vraag in welke mate het Masterplan dan wel door de sector wordt gedragen als met dit project bijvoorbeeld zo weinig bedrijven zich aanmelden.

¹ Dit blijkt onder andere uit de [SER-verkenning diversiteit arbeidsrelaties en arbeidsomstandigheden](#) en [adviezen van Arbodeskundigen gericht op arbeidsmigranten](#)

3. Van flex naar vast

- Onderzoek onder werkgevers is uitgezet, afgerond en wordt geanalyseerd
- Onderzoek onder Internationale werknemer is uitgezet en afgesloten en wordt nu geanalyseerd.
- 24 september is de enquête gesloten. Totaal 458 respondenten waarvan 239 het einde hebben bereikt! Het grootste deel is ingevuld in het Pools en meer dan de helft is binnengekomen via Polonia.nl. Een student van INHOLLAND gaat het onderzoek analyseren.

We hebben oponthoud gehad bij het opstellen van deze enquête. We hadden een toezegging vanuit het onderwijs voor een student die voor ons de enquête zou uitvoeren. Dat proces is niet succesvol verlopen.

We hebben zelf nog geen gelegenheid gehad het rapport wat is uitgewerkt nader uit te werken. Ook de Maatschappelijke Raad van Advies krijgt hierbij een rol.

4. Erkende bedrijven werken met gecertificeerde uitzendbureaus

- Publicatie [huisvestingsvisie](#)
- Informatie over [SNF en AKF](#) plus achtergrond
- Het bestuur van Glastuinbouw Nederland heeft besloten dat leden en nieuwe leden moeten voldoen aan de voorwaarden:
 - Alleen werken met SNA gecertificeerde uitzendbureaus waarvan ook de huisvesting SNF gecertificeerd is
 - Als huisvesting zelf wordt aangeboden moet het SNF of AKF gecertificeerd zijn
 - Inlenersbeloning als onderdeel van de SNA-norm. In afwachting ontwikkeling verplichte certificering onder Roemer in afwachting van uitkomst. Zal hier in zitten. Glastuinbouw Nederland is lid van het International Platform Arbeidsmigranten.

5. Gecertificeerde huisvesting is de norm

Het bestuur van Glastuinbouw Nederland heeft besloten dat leden en nieuwe leden moeten voldoen aan de voorwaarden:

- Alleen werken met SNA gecertificeerde uitzendbureaus waarvan ook de huisvesting SNF gecertificeerd is
- Als huisvesting zelf wordt aangeboden moet het SNF of AKF gecertificeerd zijn

6. Helpdesk met betrekking tot goed werkgeverschap

Mede op verzoek van Glastuinbouw Nederland link gelegd en inhoud gegeven aan een helpdesk voor vragen:

<https://www.glastuinbouwnederland.nl/arbeid/personneelsbeleid/internationale-arbeid/>
<https://werkgeverslijn.nl/werken-met-internationale-medewerkers/>

7. Duurzame ontwikkeling stimuleren

Op onze eigen website veel informatie opgenomen over ontwikkeling.

In samenwerking met Kasgroeit een informatiepagina gemaakt <https://www.kasgroeit.nl/werkgevers/leren-ontwikkelen/internationale-medewerkers>.
30 november: online masterclass Kasgroeit. We vertellen over masterplan (algemeen, daarna inzoomen op leren en ontwikkelen), dan Martine van de Meer (vanuit werkgevers/werknemerspraktijk), dan Anneke over routekaart.

8. Verwijsfunctie Internationale Werknemers

[Deze info is op onze site opgenomen](#): Informatiepunt voor werknemers uit het buitenland: Op internationale werknemers die in Nederland komen werken en wonen, komt vaak veel af. [De Rijksoverheid](#) heeft speciaal voor deze mensen een website waar zij uitleg vinden over hoe zij zaken moeten regelen en welke rechten en plichten ze hebben. Ook zijn hier tal van instanties te vinden, die hen verder kunnen helpen met vragen.

Daarnaast bij LTO Nederland in het 10-puntenplan een onderzoek of er behoefte is aan een app met info. Zit ook in de enquête van Glastuinbouw Nederland richting internationale Werknemers. Wellicht is SZW bereid een app rondom hun infosite maken.

9. Meldpunt Misstanden Glastuinbouw

[Deze info is op onze site opgenomen](#): Een ondernemer geeft zelf aan bij het uitzendbureau welk loon een uitzendkracht moet ontvangen. Ook voert een ondernemer hier controle op uit. Dit is een verplichting, die in de cao is opgenomen.

Als blijkt dat het uitzendbureau niet het juiste loon aan de uitzendkracht betaalt, vraagt de ondernemer (inlener) het uitzendbureau dit te corrigeren. Een vervolgstap kan zijn een melding maken bij:

- [Inspectie Sociale Zaken & Werkgelegenheid](#)
- [Stichting Normering Arbeid](#)
- [Stichting Naleving Cao voor Uitzendkrachten](#)

Indien Glastuinbouw Nederland melding ontvangt over een lid dat vermoedelijk misstanden begaat, dan volgen we de volgende [procedure](#)

10. Maatschappelijke Raad van Advies

Spreekt voor zich. De Raad is op 15 december bij elkaar geweest.

11. Medewerking verlenen aan uitvoering Masterplan Internationale Werknemers

Rapportage LTO Nederland.

Communicatiecampagne



Glasmuinbouw Nederland

morgen groeit vandaag

Campagnepagina : www.trotsewerknemersindekas.nl

Aantal bezoeken: 726

Gemiddelde tijd op de pagina: 2 tot 10 minuten

Aandacht voor de campagne

- 1 à 2 post per week op social media (LinkedIn & Twitter) over internationale werknemers
- Wekelijkse nieuwsbrief met aandacht voor onderwerpen binnen de campagne
- Campagne een gezicht gegeven met campagnefoto
- Nieuwsbrief alleen over internationale werknemers als kickoff van de campagne
 - o Bijna 3.000 ontvangers
 - o 14,5% doorgelinkt naar campagnepagina
- Extra publiciteit in titels als: Bloemen&Planten, Groentennieuws, Nieuwe Oogst, Colland Arbeidsmarkt, Goedemorgen paprika.

Nieuwsberichten

Meest gelezen berichten:

- www.glastuinbouwnederland.nl/nieuws/vaccineren-internationale-werknemers-op-locatie
- www.glastuinbouwnederland.nl/nieuws/cao-normen-huisvesting
- www.glastuinbouwnederland.nl/nieuw/begrijpen-jullie-elkaar-goed

Social media

Beste bekeken social media berichten

- Vaccineren internationale werknemers
- Oproep ervaringsverhaal (met 3 concrete ondernemers als resultaat)
- Tips voor functionering- of beoordelingsgesprekken via Werkgeverslijn land- en tuinbouw
- cao afspraken rondom huisvesting internationale werknemers

Bereik per post ligt rond de 1.000 - 1.500 per post.