

Robotisering in de Glastuinbouwsector blijft mensenwerk

Tekst: Elte Palm



Gerben Splinter



Peter Loef

Gerben Splinter werkt als onderzoeker voor de Wageningen Economic Research (onderdeel van WUR). Hij is actief op thema's zoals ondernemerschap, (nieuwe) verdienmodellen en arbeid binnen de (glas)tuinbouw sector. Samen met zijn collega Erik Pekkeriet (Plant Research – Agro Food Robotics) heeft hij in opdracht van de ondernemersgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs van Glastuinbouw Nederland in 2019 onderzoek gedaan naar de ontwikkelingen van robotisering en automatisering in de glastuinbouw. Peter Loef is beleidsspecialist Arbeid bij Glastuinbouw Nederland en is verantwoordelijk voor de ondernemersgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs waar hij nauw betrokken is bij het onderzoek. Wij vroegen hen beiden naar de technologische ontwikkelingen op dit moment, hoe werkgevers en werknemers zich hierop voorbereiden en de impact van de corona-crisis.

Bron: Hans Verburg (Shutterstock)

Wat zijn de belangrijkste technologische ontwikkelingen op dit moment?

Volgens Gerben Splinter zijn er verschillende technologische ontwikkelingen gaande. Denk aan Internet of Things (IOT), Big Data, Sensoren en Artificial Intelligence. “Steeds meer verwerkingsruimten van glastuinbouwbedrijven kennen een grote mate van automatisering om snel en efficiënt producten te kunnen verpakken. Maar er wordt ook volop geëxperimenteerd om het sturen van het klimaat en de irrigatie in een kas autonoom over te nemen van een teler. De autonome kas is door de 1,5 meter afstand die we moeten houden ineens zeer actueel. Het inzetten van technologische ontwikkelingen is overigens geen doel op zich maar een middel om efficiënter en duurzamer te werk te gaan. Belangrijk is om als bedrijf goed te kijken naar wat het beste past en voor welk doel”, aldus Gerben Splinter.

“Het inzetten van technologische ontwikkelingen is geen doel op zich maar een middel om efficiënter en duurzamer te werk te gaan”

Wat was de aanleiding van het onderzoek ‘arbeid in de toekomst’ over de impact van automatisering en robotisering in de glastuinbouw?

Gerben Splinter: “Twee jaar geleden deed ik mee aan een onderzoek naar de alternatieven van gasgebruik in kassen onder verschillende glastuinders. Een van de grootste uitdagingen bleek vooral het werven en behouden van goed personeel. De vragen die ik mezelf stelde waren: Biedt het robotiseren en automatiseren van arbeidsprocessen oplossingen? En hoe verhoudt mens en techniek zich tot elkaar? Ik benaderde Peter Loef van de ondernemersgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs van Glastuinbouw Nederland en dat resulteerde in een onderzoek welke tevens bruikbaar is voor een lange termijn visie op arbeid in de Glastuinbouw.”

Peter Loef: “Op dit moment is er een hoog percentage uitstroom van jongeren in de glastuinbouw sector. De grote uitdaging is om jongeren de glastuinbouw als een interessante en aantrekkelijke sector te laten ervaren. Waarin toegevoegde waarde voor mens en maatschappij en er vooruitstrevende leuke banen te vinden zijn. In ieder geval bieden technologische ontwikkelingen kansen om een nieuwe generatie werknemers met een andere opleidingsachtergrond aan te trekken. Het doel van het onderzoek is om te komen tot een actieplan om de uitdagingen op de huidige en toekomstige arbeidsmarkt het hoofd te bieden”.

Welke resultaten en inzichten heeft het opgeleverd?

Erik Pekkeriet en ik, zo schetst Gerben Splinter, hebben vooral ook gekeken naar de omstandigheden waarin mens en machine samenwerken. “Het menselijke en sociale aspect is cruciaal. Er moet wel voldoende sociale interactie zijn om het werk aantrekkelijk te houden als je verder gaat automatiseren en robotiseren. Maar hoe je dat doet, hangt mede samen met de manier waarop je robotisering op het bedrijf verder invoert. Dit varieert van kleine stapjes tot een bedrijf volledig ‘op zijn kop gooien’. In het laatste geval zal je én de werkvloer én de gewassen anders moeten inrichten. Dat is voor de meeste bedrijven financieel nu niet haalbaar”, aldus Gerben Splinter.

In het rapport ‘Arbeid in de toekomst’ worden zes transitiepaden omschreven. Het bieden van ontwikkelpaden en scholing voor werknemers is een van de transitiepaden. Ook staat beschreven dat het belangrijk is voor werkgevers om in te zetten op een brede sociale interactie op de werkvloer, het sturen op kwalitatieve bijdragen en het ontwikkelen van gespecialiseerde functies. “Het biedt ons goede handvatten om de sector naar de ‘next level’ te brengen”, aldus Peter Loef.

Wat zijn de keuzes en afwegingen voor bedrijven om te investeren in nieuwe technologie?

Gerben Splinter: “Zolang voldoende arbeid beschikbaar en betaalbaar is, zal het investeren in nieuwe technologie nog geen enorme vlucht nemen.

Het inzetten van robots in het oogstproces zou een goed alternatief zijn op het moment dat er geen personeel voor handen is, mits de businesscase valt rond te rekenen.

Volgens Peter Loef blijkt uit de praktijk dat de investeringskosten van robots veelal nog niet opweegt tegen de kosten van personeel. “Complexe handelingen waarbij kwetsbare verse producten beoordeeld, geoogst en verpakt moet worden, zullen ook tenminste de komende 15 jaar de nodige arbeidsinput vragen. De automatisering in verpakkingshallen neemt wel verder toe”, aldus Peter Loef.

Gerben Splinter: “Er is nu een aantal bedrijven dat durft te investeren en gebruik maakt van ondersteunende robots, ook wel co-bots genoemd. Deze nemen een belangrijk deel van het productieproces over maar zijn geen vervangers van mensen. Deze kopgroep van bedrijven is op dit moment te klein om echt een golfbeweging

te veroorzaken. Overheid en collectief bedrijfsleven zal ook mee moeten investeren om bedrijven verder te helpen.”

Robotisering en automatisering hebben een enorme impact op bedrijfsprocessen en het personeel. Hoe bereid je je als bedrijf hier op voor?

Peter Loef: “Het begint met een visie en een goed bedrijfsplan. Stel jezelf de vragen: wie ben ik, waar sta ik nu en waar wil ik naar toe? Dan is het zaak om de technische en financiële mogelijkheden van robotisering en automatisering te verkennen. Een belangrijk aandachtspunt is het personeel. Het aansturen en onderhouden van robots vraagt specifieke competenties en vaardigheden. Huidig personeel zal goed moeten worden geïnformeerd en eventueel moeten worden bijgeschoold om invulling te geven aan een nieuwe realiteit. Het personeelsbeleid en werving is en wordt

“Zolang voldoende arbeid beschikbaar en betaalbaar is, zal het investeren in nieuwe technologie nog geen enorme vlucht nemen”



Bron: Anton Havelaar (Shutterstock)

“Uitdaging is om mens en machine in goede harmonie te laten samenwerken”

nog meer een essentieel onderdeel van je bedrijfsvisie. ‘Personeel’ doe je er niet zomaar even bij, goed HR-beleid is een vak!”.

Gerben Splinter: “Goed werkgeverschap is essentieel. De vraag is niet meer: hoe kan ik morgen via het uitzendbureau voldoende personeel regelen maar wie of wat heb ik, in een wereld die continu verandert, nodig om het bedrijf een volgende stap te laten maken?”

Nieuwe technologie zorgt er ook voor dat banen verdwijnen. Hoe kijkt u hier tegenaan?

“Het zware tilwerk is bijna volledig gemechaniseerd. Rollerbanen, transportbanen, palletizers en kisten ontstapelaars zorgen er voor dat er nauwelijks nog zware dozen getild hoeven worden. Ook de medewerker in de kas maakt steeds meer gebruik van Automated Guided Vehicles (AGV’s), hij of zij hoeft daarbij ook steeds minder te lopen.” Volgens Gerben Splinter zal er goed worden gekeken welke werkzaamheden met huidig personeel ingevuld kunnen worden en welke met nieuw personeel. “Het zal overigens nog 15 tot 20 jaar duren voordat de sector volledig is gemechaniseerd”.



Bron: T.W. van Urk (Shutterstock)

Volgens Peter Loef zullen er banen verdwijnen, maar ook terugkomen. “Zoals Gerben Splinter aangeeft zullen arbeidsintensieve ‘productiefuncties’ steeds meer worden geautomatiseerd. Daarnaast zijn er specifieke functies, waarvoor andere kennis en vaardigheden nodig zijn, die niet snel te vervangen zijn door robots. Uitdaging is dan om mens en machine in goede harmonie te laten samenwerken. Belangrijk is om sociale interactie tussen mensen te borgen en het werken op één vaste plek te minimaliseren. Alleen zo behoud je gemotiveerd personeel en blijft het werk aantrekkelijk voor mensen”.

Welke impact heeft het corona-virus?

Volgens Gerben Splinter zet de crisis de sector mogelijk tot nadenken. “De manier van werken kan anders worden dan voor de crisis. In een 1,5 meter samenleving zal het inzetten van technologische ontwikkelingen eerder toenemen dan afnemen. Dat vraagt een nauwere samenwerking tussen overheid, bedrijfsleven en onderwijs om tot gezamenlijke oplossingen te komen. Het blijft in ieder geval mensenwerk”, aldus Gerben Splinter.

Peter Loef: “Voor vele sectoren is de crisis nu een kwestie van overleven. Het is tegelijkertijd een goed moment om toekomstscenario’s te maken en de inzet van technologische ontwikkelingen zal daar een belangrijk onderdeel van uitmaken”. ■

Glastuinbouw Nederland en ook andere werkgeversorganisaties in de land- en tuinbouw hebben goed werkgeverschap hoog in het vaandel staan. Zij willen werkgevers ondersteunen goed werkgever te kunnen zijn. Samen met vakbonden hebben zij hiertoe in het verleden Colland Arbeidsmarkt opgericht waar zij nu nog sturing aan geven. Werkgevers- en werknemersorganisaties in de glastuinbouw hebben besloten om dit project via Colland Arbeidsmarkt te financieren omdat dit handvatten biedt voor toekomstig (personeels)beleid.