

Zou je bij jezelf in dienst willen zijn?

9 januari 2019



Stelling:

Alleen die bedrijven die erin slagen de juiste mensen

- ✓ aan zich te binden en
- ✓ weten te werven

zullen overleven

Dit geldt voor zowel vast als flexibel personeel



De vragen voor de komende jaren

- Hoe houden we medewerkers vast?
- Hoe laten we medewerkers mee ontwikkelen met het bedrijf?
- Hoe trekken we de juiste medewerkers aan?
- Hoe houden we het efficiënt en effectief?
- Hoe manage ik het?

Boeien & Binden





Verantwoorde Glastuinbouw



GOED WERKGEVERSCHAP



KLIMAAT NEUTRALE KAS



WATEREFFICIËNTE KAS



GEZOND GEWAS

UWV prognose 2018 - 2021

- Jaarlijks zal het aantal banen met 0,8% groeien
- Jaarlijks zal de beroepsbevolking met 0,4% groeien



Ontwikkeling

1. Schaalvergroting, specialisatie en internationalisering
2. Krapte / concurrentie op de arbeidsmarkt (sectoraal en intersectoraal)
3. Arbeid ontwikkelt zich in alle soorten werk en op alle niveaus

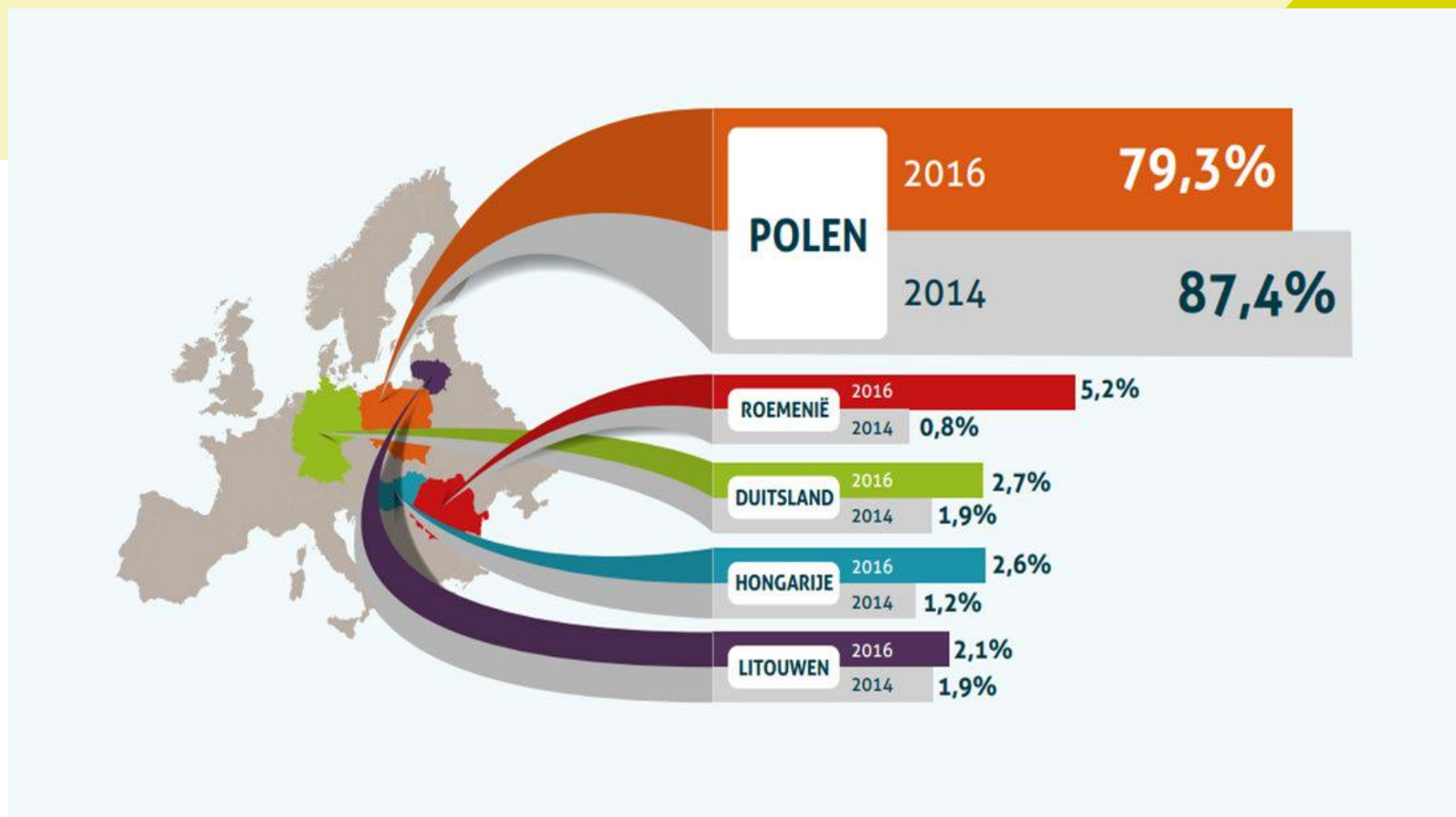
Automatisering, mechanisering en robotisering nemen deel productiewerk over,
voorlopig blijft behoefte aan productiewerk bestaan

Tucht van de markt stelt hogere eisen aan teeltproces

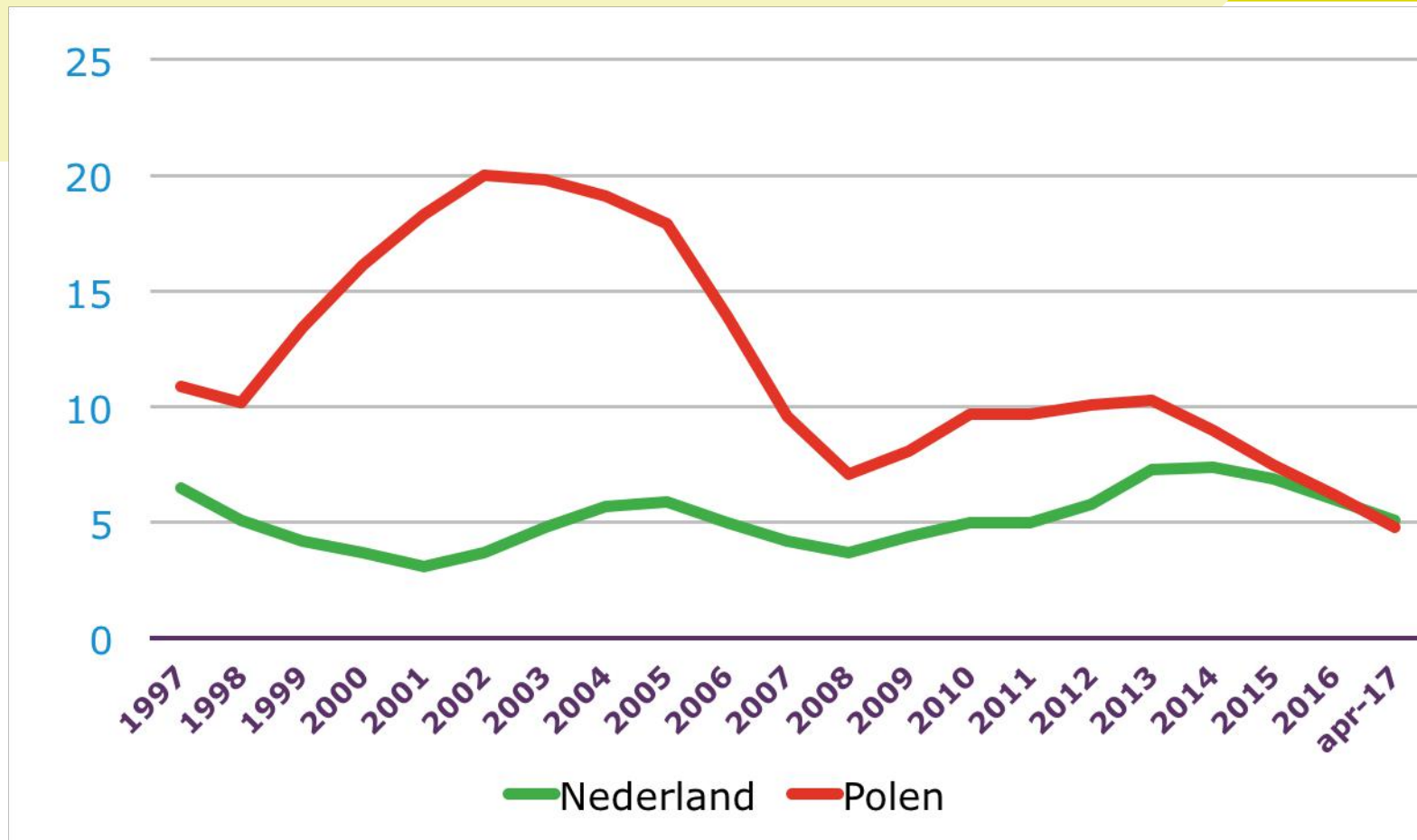
Aandeel arbeidsmigranten is (voorlopig blijvend) hoog (soms tot 80%)

4. Inzet uitzendbureaus en payroll is nog steeds groeiend
5. Overheidsvisie op flexibele arbeidsrelaties
6. Migratiestromen veranderen, bijvoorbeeld de Poolse medewerkers

Nationaliteit flexmigranten: top 5

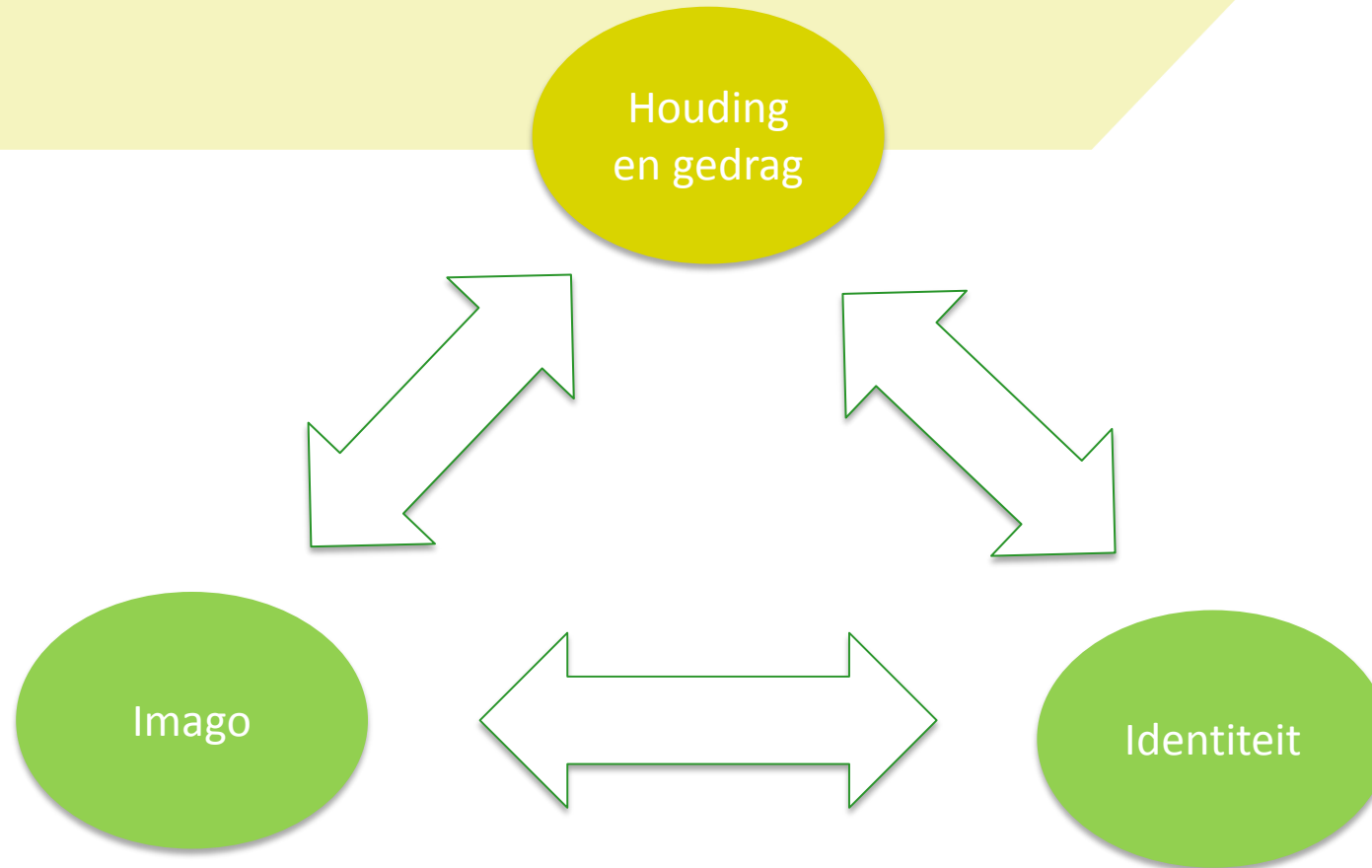


Werkloosheid



The war for talent is in volle gang

Hoe ga je daarmee om?



Breng jezelf (eerlijk) in beeld

- Hoe kijk je aan tegen je eigen bedrijf?
- Hoe profileer je jouw bedrijf?
- Hoe ga je om met medewerkers?
- Zie je personeelsbeleid als een professie?
- Hoe werf je mensen, wat zet je in vacatureteksten?
- Sta je in contact met het onderwijs?
- Maak je gebruik van getroffen voorzieningen? (o.a. Colland)
- Weet je wat (potentiële) medewerkers 'triggert'?
- Hoe vertalen deze vragen zich in houding en gedrag?
-

Wat vinden werkgevers belangrijk?

- ✓ Betrokkenheid
- ✓ Loyaliteit
- ✓ Professionaliteit
- ✓ Integriteit
- ✓ Prestatie/inzet
- ✓ Netheid
- ✓ Kwaliteit

- Dit vraagt een investering



Wat vinden werknemers aantrekkelijk?

- ✓ Werksfeer
 - ✓ Erkenning / compliment van leidinggevende
 - ✓ Waardering: gevoel gehoord en gezien te worden
 - ✓ Aandacht en respect
 - ✓ Toekomstperspectief / opleiding / ontwikkeling
 - ✓ Betekenisvol werk verrichten
 - ✓ Beloning
 - ✓ Duidelijkheid
- Investeer in personeelsbeleid! Met name ***soft skills***

Soft skills



Werving

- Hoe bereik ik mensen die werk zoeken?
- Wat vertel ik dan?
- Wat maakt mijn bedrijf interessanter dan een ander?
- Zouden mijn (ex)werknemers mij aanbevelen?



Waarmee?

1/2

- ✓ We dragen bij aan de gezondheid van mensen
- ✓ We dragen bij aan het plezier en geluk van mensen
- ✓ We dragen bij aan het oplossen van wereldvoedsel problemen
- ✓ We gebruiken duurzame energie en leveren soms al energie
- ✓ We maken grote vordering in biologische teelt
- ✓ We dragen bij aan het zuiveren van de lucht
- ✓ We dragen bij aan het verbeteren van het werkklimaat in gebouwen
- ✓ We bieden werknemers internationaal werk
- ✓ We bieden mensen met een afstand tot arbeidsmarkt een kans
- ✓ Werknemers komen in aanmerking met verschillende culturen
- ✓ We hebben een regeling voor vergoedingen voor cursussen (tot wel 100%)
- ✓ Er zijn scholingsvouchers
- ✓ Werk is schoon, veilig en eerlijk op alle niveaus (productie, HRM, techniek, marketing etc.)

Waarmee?

2/2

- ✓ Een goede (meertalige) cao, een jaarurenregeling, oudenregeling, tropenroosters, een vertrouwenspersoon,
- ✓ We dragen bij aan de Nederlandse schatkist
- ✓ We zijn de duurzame medicijnkast van Nederland, Europa en zelfs de wereld
- ✓ Een goede pensioenregeling
- ✓ Kasgroeit/mobiliteitscentrum personeelsontwikkeling/vacaturevervulling (550 vervult)
- ✓ Een stagestimulator
- ✓ Een helpdesk personeelszaken/vragen (Werkgeverslijn land & tuinbouw)
- ✓ Een verzekeraar bij ziekte
- ✓ Een eigen kennisbank arbeid
- ✓ Een eigen arbodienst, een arbocatalogus
- ✓ Een gedigitaliseerde risico-inventarisatie en evaluatie
- ✓

Hoe: Met onderscheidend vermogen en trots !

Wat is goed werkgeverschap

1. Hanteer een professioneel HR-beleid,
2. Investeer in mensen (aandacht, sfeer, ontwikkeling)
3. Goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
4. Zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving
5. Overleg met OR of Personeels Vertegenwoordiging
6. Afdracht van werkgeverslasten

Resultaat van de investering?

Investeren in mensen vertaalt zich terug in:

- ✓ Werkplezier
- ✓ Loyaliteit
- ✓ Kennis
- ✓ Hogere productie
- ✓ Lagere kosten

Winst voor iedereen, die weer geïnvesteerd kan worden in het bedrijf en de ontwikkeling van het bedrijf en de medewerkers



Samenvattend

1. Investeer in personeel(szaken), met name 'de zachte kant'
2. Hanteer goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden
3. Zorg voor een veilige en gezonde werkomgeving
4. Stel een OR of Personeels Vertegenwoordiging in
5. Verkoop jezelf op onderscheidend vermogen en trots en sluit aan bij de behoeften/interesses van de doelgroepen
6. Wees actief en zichtbaar in 'de relevante netwerken'

Vragen?

Bedankt voor uw aandacht!

Peter Loef

Beleidsspecialist Arbeid

