

Toekomstvisie Arbeid: Autonome teelten in 2050

Ambitie: In 2050 maakt de inzet van robotisering, digitalisering en kunstmatige intelligentie in Nederlandse kassen handmatige arbeid vrijwel overbodig. Het productieproces van groenten, fruit, bloemen en planten verloopt grotendeels autonoom; van veredeling, teelt en oogst tot en met sorteren en verpakken. Zo lukt het de Nederlandse glastuinbouw om volledig klimaatneutraal en circulair te opereren en wereldwijd koploper te blijven als het gaat om productiviteit, duurzaamheid, voedselzekerheid en -kwaliteit. In een groene, hoogtechnologische omgeving bieden toekomstgerichte bedrijven uitdagend en betekenisvol werk aan gespecialiseerde vakmensen en kenniswerkers, met name in het secundaire proces. Onze toekomst is geschraagd op producten én werk met toegevoegde waarde. In dit visiedocument schetsen we de toekomst van de Nederlandse glastuinbouw en wat dat betekent op het gebied van arbeid en personeelsbeleid.

In de Human Capital Agenda van Glastuinbouw Nederland benoemen we, steeds voor vijf jaar, de speerpunten waaraan we gaan werken om onze ambitie te realiseren. Dat doen we samen met onze leden en andere belanghebbenden. De speerpunten vertalen we vervolgens in concrete jaarplannen.

September 2024

DE TOEKOMST VAN GLASTUINBOUW IN NEDERLAND - TRENDS EN ONTWIKKELINGEN

Handwerk wordt kenniswerk

De stip op de horizon is een slimme, volledig autonome kas. Dat is dé manier om nog efficiënter en duurzamer te produceren en concurrerend te blijven door minder een beroep te hoeven doen op de kostbare factor arbeid. Zwaar repetitief werk wordt steeds meer overgenomen door robots en machines, wat het werk gezonder, veiliger en aantrekkelijker maakt. Op weg naar dat doel zal de behoefte aan (internationale) oogst- en productiemedewerkers gaandeweg afnemen en het aandeel vakmensen en kenniswerkers toenemen.

Innovatie en schaalvergroting

De beoogde transitie op het gebied van arbeid, automatisering en duurzaamheid vergen stevige regie en structureel investeren in technologie en innovatie. Aangezien dat een zekere schaalgrootte vereist, zal een aantal grote spelers het voortouw nemen in deze ontwikkelingen. Het vermogen om daarin mee te gaan wordt meer en meer bepalend voor de toekomstbestendigheid van bedrijven en samenwerkingsverbanden.

Brede maatschappelijke meerwaarde

We zijn een sector die op vele manieren bijdraagt aan de Brede Welvaart; aan gezondheid en geluk. Onze groenten en fruit passen in een gezond dieet. Onze bloemen en planten maken mensen blij, door het vergroenen van de woon-, werk- en leefomgeving vergroten we hun welzijn. Dat doen we met teelten die steeds meer circulair, energiezuinig en milieuvriendelijk zijn. Daarmee vervullen we als sector een voortrekkersrol in de transitie rond energie en duurzaamheid waar de samenleving om vraagt. En we versterken de innovatiekracht van Nederland. We zorgen voor kassen die goed in hun omgeving passen en creëren ruimte voor biodiversiteit. Deze brede maatschappelijke meerwaarde vormt de basis voor onze 'license to operate'. Ons bestaansrecht.

Groeiend belang voor het voedselsysteem

In het licht van de groeiende wereldbevolking en de vereiste transitie in het voedselsysteem wordt glastuinbouw steeds belangrijker. Ook voor de voedselzekerheid. De opbrengst per hectare is substantieel hoger dan bij open teelten en minder gevoelig voor weersomstandigheden die alsmaar extremer worden. Gelet op de klimaatuitdagingen en de technologische ontwikkelingen in de glastuinbouw is het dan ook zeer aannemelijk dat in de toekomst meer teelten onder glas zullen plaatsvinden. De Nederlandse glastuinbouw blijft daarin een leidende rol spelen, als wereldwijde nummer één in productiviteit en innovatievermogen.

Keuzes maken

Vanwege de druk op de ruimte en de loonontwikkeling in Nederland is het aannemelijk dat glastuinbouwbedrijven productielocaties naar het buitenland verplaatsen. Mede gezien de geopolitieke ontwikkelingen is het daarbij van strategisch belang dat teelten voor de Noordwest-Europese markt zoveel mogelijk in Nederland blijven. Zeker waar het gaat om producten met toegevoegde waarde en om producten waarbij het van belang is dat ze dichtbij de afzetmarkt worden geproduceerd. Met deze keuzes vergroten we onze concurrentiekracht en creëren we de ruimte om overtuigend in te zetten op goed werkgeverschap.

Wat de toekomst van arbeid vraagt

GOED, MENSGERICHT WERKGEVERSCHAP

Goed, mensgericht werkgeverschap is het vertrekpunt voor een toekomstbestendig bedrijf. Door daar in alle opzichten werk van te maken zorgen glastuinbouwondernemers dat ze in elke fase van de transitie naar autonome teelten over de juiste arbeidskrachten kunnen beschikken. Normen, waarden en gedrag van ondernemers en management vormen het fundament van goed werkgeverschap. Dit wordt steeds belangrijker, gezien de aanhoudende (dubbele) vergrijzing en schaarste aan arbeidskrachten; tendenzen die in heel Europa spelen.

Goede arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

Ook in een hoogtechnologische glastuinbouw zijn gemotiveerde, goed geschoolde medewerkers het meest waardevolle bedrijfskapitaal. Dat vraagt om professioneel en sociaal personeelsbeleid. Niet alleen goed zorgen voor de werknemers als groep, maar juist ook oog hebben voor de wensen, talenten en mogelijkheden van het individu. Medewerkers krijgen de kans om door te groeien. Een goede cao is de basis, maar bedrijven doen meer om mensen met plezier en perspectief te laten werken. De Nederlandse glastuinbouw profileert zich met aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en veilige, gezonde en prettige werkomstandigheden. Ook voor flexwerkers. Onze leden werken uitsluitend met gecertificeerde uitzendbureaus/arbeidsbemiddelaars.

Zorg voor internationale medewerkers

Op weg naar autonome teelten blijven internationale medewerkers voor onze sector voorsnog van levensbelang. Gezien de concurrentie van andere landen en sectoren moeten en willen wij ons uiterste best doen om ook voor hen aantrekkelijk te blijven. Belangrijke kapstokken daarvoor liggen in de uitwerking van de aanbevelingen van de Commissie Roemer. We zorgen dat ook onze internationale medewerkers met respect worden behandeld. We zorgen dat zij verzekerd zijn van veilig en gezond werk, opleiding en ontwikkeling, een eerlijke beloning en goede, betaalbare huisvesting. Glastuinbouw Nederland neemt nadrukkelijk afstand van situaties waarin dit niet het geval is.

*Wij vinden het belangrijk dat de overheid fors inzet op toezicht en handhaving.
Misstanden mogen niet lonen.*

EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

De technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller. Een leven lang ontwikkelen wordt meer en meer een voorwaarde om medewerkers inzetbaar te houden en bedrijven wendbaar, weerbaar en concurrerend.

Lerende organisaties

Een 'lerende organisatie' luistert naar de inzichten en ideeën van medewerkers, stimuleert nieuwsgierigheid en talentontwikkeling en creëert ruimte voor experimenten en het delen van kennis en feedback. Leren doe je allang niet meer enkel via het onderwijs. Het is zelfs de vraag of specifiek groen onderwijs in 2050 nog bestaat. Gezien het tempo waarin ontwikkelingen elkaar opvolgen, worden coaching on the job en werkplekleren steeds belangrijker. Interne kennisoverdracht kan daar een waardevolle rol in spelen en bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Lerende organisaties hebben lerende medewerkers, die zich mede verantwoordelijk voelen voor hun eigen ontwikkeling en duurzame inzetbaarheid.

Andere banen, andere competenties

De komende jaren worden monotone werkzaamheden steeds meer overgenomen door nieuwe technologie. Dat brengt veel nieuwe, uitdagende banen met zich mee en de behoefte aan hoogwaardig gekwalificeerd personeel. Naarmate bedrijven groter worden, zal ook het aantal managementfuncties en concerttaken toenemen. Werk dat steeds kennisintensiever en complexer wordt, stelt andere eisen aan medewerkers. Zowel in het primaire als in het secundaire proces. Dat betreft nieuwe vakinhoudelijke competenties, maar ook 21^e-eeuwse vaardigheden zoals samenwerken, agile werken en het vermogen om zelfstandig problemen op te lossen. Het onderwijs anticipeert voortdurend op de veranderende eisen ten aanzien van kennis en kunde met vraaggerichte arrangementen. Dat gebeurt in nauwe afstemming met de beroepspraktijk en samenwerking met onze sector. Vooralsnog blijft er ook nog volop werk voor praktisch opgeleide medewerkers. Leren door te doen is voor hen de manier om veranderingen te adapteren.

Lerend ecosysteem

Bedrijven staan open voor technologische én sociale innovatie. Voor vernieuwende manieren van (samen)werken om integraal met de verschillende opgaven aan de slag te gaan. Binnen de eigen organisatie, met onderwijs en onderzoekers, maar ook als keten en cluster.

Om nieuwe oplossingen vroegtijdig te testen in de praktijk werken koplopers binnen de sector in fieldlabs samen aan pilots. De ervaringen met en lessen van die experimenten worden breed gedeeld, zodat ook andere bedrijven en opleiders deze kunnen meenemen in hun toekomststrategie.

ARBEID FLEXIBEL ORGANISEREN

De inzet van arbeid is afhankelijk van de wijze van telen. Grootschalige, gerobotiseerde bedrijven opereren 24/7 en hebben dus de klok rond medewerkers nodig. Dat sluit aan bij de toenemende flexibilisering van het leven. Voorlopig zijn veel teelten nog niet goed planbaar en blijft er behoefte aan seizoenswerkers.

Deeltijd als norm

Het wordt steeds gebruikelijker om meer opdrachtgevers te hebben, soms zelfs in verschillende sectoren. Aangezien de beroepsbevolking verder afneemt, moeten werkenden steeds vaker ook een rol pakken in de mantelzorg en kinderopvang. Werken in deeltijd zal meer en meer de norm worden, ook omdat nieuwe generaties een evenwichtige work/life-balans belangrijk vinden. Dat vraagt van beide kanten flexibiliteit. Wat kansen biedt voor werkgevers die weten in te spelen op de wensen en behoeften van (potentiële) medewerkers.

Platformeconomie

In lijn met de voorziene verdere flexibilisering van de arbeidsmarkt zullen digitale platforms belangrijker worden bij het verbinden van vraag en aanbod op de (internationale) arbeidsmarkt. Dat vraagt van werkgevers de nodige alertheid en van de overheid flankerend beleid om ongelijkheid en uitbuiting van (internationale) flexkrachten te voorkomen.

ARBEIDSPOTENTIEEL OPTIMAAL BENUTTEN

Het onderwijs, groen en grijs, blijft een belangrijke bron voor het werven van nieuwe aanwas. Daarnaast zetten werkgevers alle zeilen bij om de juiste mensen aan zich te binden. Dat begint met bestaande werknemers de kans bieden om mee te groeien met de ontwikkeling van het bedrijf.

Brede scope

In het besef dat we nadrukkelijk met andere sectoren concurreren verbreden we onze scope als het gaat om werving en arbeidsmarktcommunicatie. Dat geldt met name voor specialistische functies in het secundaire proces (ICT, techniek, logistiek, HR, marketing, bedrijfsvoering). Daarom profileren we ons als sector in de volle breedte en spelen we ook carrièremogelijkheden die niet meteen als 'groen' worden gezien, duidelijker in beeld.

Aandacht voor andere bronnen

De glastuinbouw is een inclusieve sector waarin goed werkgeverschap vanzelfsprekend is en waar werk is voor iedereen. We hebben oog voor onderbenut arbeidspotentieel, zoals herintreders, gepensioneerden, statushouders, mensen met een ondersteuningsbehoefte en uitkeringsgerechtigden. Ook deze groepen proberen we te verleiden tot een baan in de glastuinbouw, onder andere met de toenemende mogelijkheden voor deeltijdwerk. Bovendien kan kunstmatige intelligentie ons helpen om mensen met eenvoudige instructies aan het werk te zetten. We realiseren ons dat deze groepen veelal extra aandacht en begeleiding vragen en een andere, gerichte aanpak. Niet werven op basis van diploma's en ervaring, maar van motivatie en talent.

Werken moet lonen

Hierbij hoort een dringende oproep aan de overheid bij: werken moet wel lonend zijn, ook in de context van uitkeringen en toeslagen.

AANTREKKELIJK WERK

De glastuinbouw is 'binnen buiten werken'. Mensen voelen zich in de glastuinbouw gezonder dan in omgevingen waar minder licht en groen is. Ze werken met levende materialen, omgeven door groen. De kas wordt meer en meer een hoogtechnologische omgeving met uitdagend werk.

Werk om trots op te zijn

De kijk op werk verandert. Als een baan vinden geen probleem is, zoeken mensen werk dat voldoening geeft en dat er maatschappelijk gezien toe doet. In de kas wordt gewerkt met levend materiaal aan kwalitatief zeer hoogwaardige producten die bijdragen aan gezondheid en geluk. Dat gebeurt met aandacht en respect voor mens, natuur en milieu. We zijn op weg naar een volledig energieneutrale en circulaire kas, waarin ziektebestrijding grotendeels biologisch gebeurt en waarin we verantwoord omgaan met energie en het schaarse water.

We zijn onze eigen ambassadeurs

Het krachtige verhaal van de glastuinbouw dragen we vol overtuiging uit. We laten ons zien waar dat kan en stellen onze bedrijven open voor geïnteresseerden. We investeren in goede relaties met het onderwijs, de media en de omgeving en grijpen elke gelegenheid aan om de aandacht te vestigen op de kwaliteiten, ambities en meerwaarde van onze schitterende sector.

Stimuleren en investeren

De Nederlandse regering vragen we - naast een aantrekkelijk vestigings- en ondernemersklimaat - de voorwaarden te creëren voor een reëel tijdspad om de transitie naar autonome teelten te realiseren. En vooral ook om de versnelling van die ontwikkeling te stimuleren door te zorgen voor een goede voedingsbodem. Dat vraagt stabiel beleid en structureel investeren in kennisontwikkeling, oplossingen en onderwijs van wereldniveau, om onze koploperspositie te behouden en versterken. Dat is niet alleen een investering in de innovatie- en concurrentiekracht van onze vitale sector, maar ook in het behalen van klimaat- en circulariteitsdoelen en een versnelde reductie van het aantal arbeidsmigranten.