



Regionaal arbeidsmarktbeleid

In de komende jaren zal er een piek zijn in werknemers die met pensioen gaan. De hele babyboom generatie wordt dan 65 jaar en stopt met werken. Terwijl het aantal jonge mensen dat aan het werk gaat minder wordt. De verwachting is dat het in veel bedrijven en sectoren moeilijk zal worden om de vrijgekomen werkplekken te vullen. Dat zal ook zo zijn bij de meeste sectoren die vallen onder de productschappen. Veel jongere werknemers zijn ook mobieler dan de voorgaande generaties. Werknemers zullen vaker en sneller van baan veranderen dan in het verleden. Voor de nieuwe werknemers geldt niet meer het motto 'baanzekerheid', maar wel 'werkzekerheid'. Zij gaan op zoek naar een baan die uitdagend is en blijft. Als die uitdaging weg is, dan zullen zij op zoek gaan naar een nieuwe uitdaging in een nieuwe baan op een andere plaats. Het idee van 'een vaste baan voor het leven' is voorbij.

Werkgelegenheid

Om de werkgelegenheid binnen de agrarische sectoren in de toekomst te beschermen, is er behoefte aan een onderzoek naar de 'agrifood-loopbaan'. Bestaat de mogelijkheid om werknemers een loopbaan te verzekeren die én uitdagend en werkzeker is. Wanneer een werknemer een loopbaan heeft binnen de agrifood-sectoren, dan blijft de kennis en ervaring behouden binnen de agrarische sectoren. Voor werkgevers heeft dat een voordeel dat kennis niet verloren gaat en dat werknemers betrokken blijven in de eigen of een aanpalende agrarische sector. *(lees verder op de achterzijde)*

De redactie sprak een werknemer over zijn 'agrifood-loopbaan'.

Welk werk heb je op dit moment?

Op dit moment ben ik al weer enkele jaren werkzaam als verkoper in de sector groen. Ik ben nu 39 jaar en een (actieve) vader van drie kinderen.

Tussen welke sectoren ben je in je arbeidsverleden gewijcht?

Voorheen was ik werkzaam als hovenier, wat ik echt heel leuk werk vond. Daarvoor heb ik (even) in een winkel gestaan, maar dat werk beviel me niet. Nadat ik had besloten om hovenier te worden, ben bij een bedrijf gaan werken die meerdere hoveniers in dienst had. Zo kon ik van anderen leren, terwijl ik niet zelfstandig aan de slag hoefde. Daar heb ik bijna tien jaar als hovenier gewerkt.

Als je het werken als hovenier heel leuk vond, waarom ben je dan iets anders gaan doen?

Ik wilde graag meer uit mijn werk halen, maar dat lukte niet bij het bedrijf waar ik toen werkzaam was. Ik wilde graag wat tijd (en geld) om bij te leren, maar dat kon niet bij die werkgever. Er was geen tijd en geld voor een opleiding. Er moest gewoon gedaan worden wat de klanten vroegen. De werkgever had het ook niet heel breed volgens mij.

Ik had ook vaak last van mijn rug en ben toen vervolgens gaan uitkijken naar een baan in de regio. Ik kon natuurlijk niet zomaar de kinderen van school halen. Het werk moest



ik wel leuk vinden, ik wilde een opleiding gaan volgen en ik mocht er financieel niet op achteruit gaan. Ik besloot verkoper te worden, betrokken bij de sector. Dat ik niet direct met "groen" bezig was, vond ik wel jammer. Nu volg ik de opleiding als tuinarchitect... dus dat komt wel weer!

Wat heb je ervaren bij de overstap?

Ik vond de keuze heel moeilijk, maar toen ik met zekerheid wist dat ik weer een "goede" baan had en toch met mijn toekomst bezig kon, vond ik het prima. Mijn baas begreep het niet helemaal en vond het jammer dat ik wegging. Het was wel even wennen om iets heel anders te doen. Maar nu vind ik het ook leuk in het andere werk. Je komt weer hele andere mensen tegen, een andere baas, en bedrijven.

Ben je tevreden?

Ja, vooral ook omdat ik mijn opleiding kan doen en toch leuk werk heb. En nu heb ik veel minder last van mijn rug.

Kun je andere mensen zo'n switch aanraden?

Ja hoor, maar het ligt eraan wat jezelf wil. Ik heb er volgens mij goed over nagedacht wat ik wil doen totdat ik met pensioen ga. Ik heb in ieder geval een leuke baan, doe mijn opleiding en ik heb inkomen.. en geen last meer van mijn rug. Dat alles bij elkaar vond ik heel belangrijk. ←■

(vervolg van de voorzijde)

Imago

Door een onderzoek naar loopbaanpaden tussen de sectoren zullen bestaande of gewenste loopbaan mogelijkheden boven tafel komen. Voor werknemers en zeker voor aankomende werknemers zijn loopbaan mogelijkheden belangrijke zaken binnen het werk. Door het aanbieden van loopbaanpaden kunnen de agrarische sectoren extra aantrekkingskracht hebben en houden voor werknemers. Aankomende werknemers zullen eerder kiezen voor een baan in een sector die ook op termijn iets te bieden heeft, en huidige werknemers zullen blijven werken in de sectoren, maar met de mogelijkheid om ook te veranderen van baan of sector. Zo heeft een goed loopbaanbeleid een positieve invloed op het imago van de groene sectoren.

Andere baan

Uit onderzoeken blijkt dat de meeste mensen die een andere baan kiezen dat doen binnen de eigen regio, niet te ver van huis. Vandaar dat in een onderzoek naar loopbaan mogelijkheden, vooral onderzocht moet worden wat binnen een regio mogelijk is. Werknemers zullen eerder van baan veranderen als dat nog steeds op reisafstand is. De combinatie werk en privé-leven, moet niet in de knel komen als je van baan wilt veranderen.

Doorgroeien in een andere baan?

In veel bedrijven geldt dat doorgroei in een andere functie beperkt mogelijk is. De vakbonden FNV Bondgenoten en CNV Vakmensen willen dat mensen die willen doorgroeien ook kunnen doorgroeien in hun werk. En als dat niet kan binnen het huidige werk, dan moet het eenvoudiger worden om naar een andere werkgever over te stappen. De vakbonden willen dat het voor werknemers eenvoudiger wordt om over te stappen. Voor werkgevers is dat ook goed: zij krijgen nieuwe werknemers in dienst die ervaren zijn én gemotiveerd. Bij de werkgever waar de werknemer vertrekt wordt weer ruimte geboden voor nieuwe werkgelegenheid. Een werkgever die zijn personeel wil behouden, en uitstroom wil voorkomen, zal, zeker in de toekomst, een goed personeelsbeleid moeten voeren voor werknemers. De werknemer van de toekomst zal meer en meer op zoek gaan naar een functie die hem of haar past.

CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten bieden nu ook al de mogelijkheid om na te gaan of je nog wel op de juiste plaats zit in je loopbaan. CNV Werkt en FNV Bondgenoten Loop-

baanadvies helpen je bij het nadenken over en vinden van een andere baan.

De toekomst

De vakbonden CNV Vakmensen en FNV Bondgenoten zullen met de productschappen samen onderzoek doen naar loopbanen en arbeidsmarkt. Daar kun jij profijt van hebben, maar ook je (toekomstige) werkgever. ←

Voor meer informatie:

Kijk op www.cnvwerkt.nl of bel 030 – 7511007
www.fnvbondgenoten.nl of bel 0900 - 9690

Deze service van de vakbonden staat ook open voor mensen die nog geen lid zijn van de vakbond.

De vissector: doe-het-zelvers of teamspelers?

Eind 2009 is een groot arbeidsvoorwaardenonderzoek gestart onder werkgevers en werknemers in de vissector. Het Productschap Vis, waarin werkgevers en werknemers zijn vertegenwoordigd, wil graag weten welke arbeidsvoorwaarden werkgevers en werknemers in de vissector belangrijk vinden. Is dat de beloning of zijn dat juist de werktijden? Zijn het de arbeidsomstandigheden of juist de scholingsmogelijkheden? En hoe willen werkgevers en werknemers hun arbeidsvoorwaarden het liefst regelen? Willen zij zelf individuele afspraken kunnen maken of is het wenselijk om collectief de arbeidsvoorwaarden te regelen?

Hoewel het vanuit de achtergrond van de verschillende schakels goed verklaarbaar is dat er voor veel bedrijven geen cao geldt, kan de vraag worden gesteld of de sector hiermee niet een belangrijk instrument mist. Cao's maken het immers gemakkelijker langetermijnplannen te maken, maken kosten inzichtelijk en beheersbaar, en bieden de kans om gericht te investeren in de gezondheid en inzetbaarheid van medewerkers. De resultaten zijn frappant. Opvallend is de conclusie: Ongeveer de helft van de werkgevers die op dit moment geen cao kennen, zou wel graag een cao hebben of twijfelt nog. ←

Download het onderzoeksrapport Arbeidsvoorwaardenonderzoek in de vissector op http://www.pvis.nl/fileadmin/user_upload/pvis/Documenten/Arbeid_en_opleiding/Arbeidsvoorwaardenonderzoek_in_de_vissector.pdf

