



# Hebben we de hoveniers-cao nodig?

## Cao hoveniers onder druk

**De cao-onderhandelingen hebben wat vertraging opgelopen. De oude cao is inmiddels verlopen.**

**Jelle Westra van TuinKeur vraagt zich af of we het niet afkunnen zonder cao.**

De meesten van ons hebben inmiddels meegekregen dat het cao-overleg tijdelijk is opgeschort tot 7 september, omdat de werkgevers onvoldoende mandaat hebben. De oude cao is inmiddels verlopen. Maar kunnen we niet zonder een cao voor hoveniers?

### **Algemeenverbindendverklaring al langer van tafel**

Wellicht is het niet bij iedereen bekend dat de cao voor het hoveniers-bedrijf in Nederland voorheen algemeen verbindend verklaard (avv) was. Een cao die algemeen verbindend is, geldt voor alle werkgevers en werknemers in die bedrijfstak. Een voorwaarde voor zo'n algemeen-verbindendverklaring is dat er gesproken moet kunnen worden van een meerderheid van het personeel dat in dienst is bij de aan de cao gebonden werkgevers. In dit geval dus werkgevers die zijn aangesloten bij de VHG.

De VHG onderhandelt nu met de vakbonden over een zogenaamde bedrijfstak-cao. Dit betekent dat alle leden van de VHG bij een eventueel akkoord verplicht zijn de afspraken uit de cao te volgen. In de praktijk zullen veel bedrijven, dus ook niet-leden van de VHG, de gemaakte afspraken gaan volgen. Ik vind dit een goede zaak. Een cao gaat immers veel verder dan alleen afspraken over loonschalen en lonen! Ook wij van

TuinKeur zullen, ook al zijn we niet betrokken bij het cao-overleg, adviseren om zoveel mogelijk de gemaakte afspraken te volgen.

### **Belang van een cao**

Zoals al aangestipt, ligt er in de cao veel meer vast dan loonschalen en lonen. Denk aan vergoedingen voor reiskosten, opleidingen, vrije dagen, pensioen en meer. Duidelijke afspraken zijn in het belang van werknemer en werkgever, vooral ook afspraken voor de langere termijn.

### **Geen cao?**

Als er onverhoopt geen overeenstemming komt, mag iedere werkgever – binnen de wettelijke grenzen – zelf weten wat hij doet. Dit lijkt een droom voor de werkgever, maar naar mijn mening is het eerder een nachtmerrie waarvan je als werkgever wakker schrikt. En ook de werknemer ligt er wakker van. Je krijgt dan een chaos in de beloningen, wat op de korte termijn alleen maar tot gevolg heeft dat iedereen aan iedereen gaat trekken en tegen elkaar gaat opbieden. Ook op de lange termijn leidt het alleen maar tot kommer en kwel. Kijk alleen maar naar het grote aantal zzp'ers die zonder een goede arbeidsongeschiktheidsverzekering en pensioenplan aan het werk zijn. Dat komt later wel, is veelal de gedachte. Maar later betekent te vaak te laat.



Jelle Westra, TuinKeur

## Het aantrekkelijk maken en houden van onze branche, bevorderen dat leerlingen kiezen voor groen, zij-instromers motiveren om de stap te zetten: dat vereist een passende beloning

### Alleen loonstijging?

Als je mensen hoort praten over de cao-onderhandelingen, gaat het bijna altijd over de loonstijging. Hoeveel procent moet of kan erbij? Welk uitgangspunt hanteer je dan, de inflatiecorrectie voor 2022 of ook (gedeeltelijk) voor 2023? En wat wordt de nieuwe looptijd? Gaat het alleen maar om de lonen, of, zoals de werkgevers zeggen, om een groot deel van hun kosten? Want dat laatste is zeker waar. Als de loonkosten stijgen, stijgen de directe kosten van de werkgevers meteen. Kunnen die allemaal worden doorberekend, terwijl er al behoorlijke kostenstijgingen zijn en waren? Bijna alle niet-directe kosten, zoals de accountant, verzekeringen, brandstof en energie, onderhoud en reparatie, kenden de afgelopen maanden een behoorlijke stijging.

De feedback die ik kreeg van ondernemers, luidde: 'De rentabiliteit van onze bedrijven komt onder druk te staan als we de voorgestelde wijzigingen moeten doorvoeren. Onze branche kan dit niet aan.' Maar het lijkt me onjuist om dit gebruiken als argument om de beloningen niet in balans te brengen met de ontwikkelingen in de maatschappij. Het aantrekkelijk maken en houden van onze branche, bevorderen dat leerlingen kiezen voor groen, zij-instromers motiveren om de stap te zetten, dat alles vereist een passende beloning – méér dan geld alleen. Een goede cao en goede overige afspraken zijn een gezond en werkbaar uitgangspunt.

### Maar er is meer!

Naast het krijgen van personeel is het hebben en houden van personeel het belangrijkste. Daar kun je als werkgever veel aan doen. We kennen diverse theorieën van de psycholoog Maslow die uitgewerkt zijn in verschillende managementmodellen. De behoeftepiramide van Maslow is een van de bekendere theorieën, die ik graag onder jullie aandacht breng, want als ondernemer speel je een grote rol in het krijgen, hebben en houden van personeel. In het kort komt het erop neer dat de behoeften van mensen (van ons allemaal, dus) een min of meer logische volgorde hebben. Kun je als ondernemer/werkgever die volgorde bieden, dan ben je meer dan interessant voor nieuwe en bestaande werknemers.

### De logische volgorde

Het gaat te ver om in dit artikel helemaal uit de doeken te doen wat de piramide van Maslow betekent als hij wordt vertaald naar onze branche. Misschien moet ik daar te zijner tijd maar eens een boekje over schrijven, maar voor nu:

1

Aan de basis van de piramide ligt een gezonde beloning, die voldoende is om van rond te komen en een gezin van te onderhouden. Een goede cao is daarom van belang.

2

De tweede trede is het bieden van zekerheid, zekerheid wat betreft baan en toekomst, maar ook reistijd en reiskosten, pensioen, ziekte, opleidingen etc. De opmerking 'met kans op een vaste baan', die je regelmatig voorbij ziet komen op LinkedIn, kan dus echt niet meer.

3

De derde trede zou duidelijkheid over de groei- en doorstroommogelijkheden binnen het bedrijf kunnen zijn. Probeer als werkgever tijdig aan te geven of te signaleren dat iemand toe is aan een promotie binnen het bedrijf. Bied mensen opleidingen aan, stuur ze naar open dagen. Spreek je waardering uit en laat merken dat ze gewaardeerd worden.

4

Betrek personeel bij de planning en uitvoering. Bespreek de planning tijdig. Peil eens van tevoren of een nieuwe opdracht wel in de uitvoering past of uitgevoerd kan worden. Heeft het team er wel 'zin in'? Vragen om de mening van personeelsleden betekent voor hen dat zij ertoe doen.

5

De laatste trede, de top: geef verantwoordelijkheid bij de planning en uitvoering. Als mensen zelf de regie hebben, is de motivatie over het algemeen aanzienlijk groter. Het is niet zonder reden dat zovelen als zelfstandige aan de slag gaan ...

### Onze branche en de toekomst

We hebben samen veel te winnen bij een goede cao en goede overige afspraken. Als we dankzij goede afspraken geen mentaliteit van tegen elkaar opbieden laten ontstaan. Er valt veel te winnen als ondernemers actief en rekening houdend met de tijdsgeest gaan sturen op de behoeften van het personeel. Onze branche biedt immers meer dan alleen groene en gezonde banen.

