



Personeelsmanagement glastuinbouw

Peter Vermeulen

Doel:

Analyseren knelpunten in personeelsmanagement en imago.

Achtergrond:

Personeelsmanagement is met inzet van factor arbeid gewenste bedrijfsdoel proberen te realiseren. Afstemmen van wensen bedrijf en wensen medewerkers. De juiste mensen op de juiste plek krijgen en houden.

Elementen:

Planning:

- arbeidsbehoefte <--> arbeidsaanbod; personeelsmix
- verdeling taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden

Inzetten:

- werkoverleg en werkinstructies
- opleiding en ontwikkeling
- imagoverbetering
- ontspanning en werksfeer

Controle:

- arbeidsregistratie

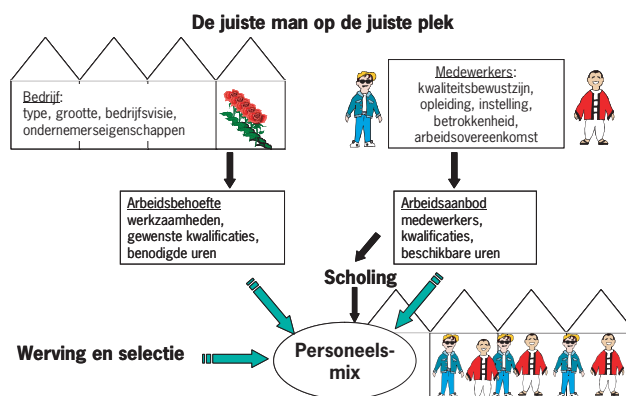
Evaluatie:

- functioneringsgesprekken
- exitgesprekken



Aanpak:

- enquête 54 ondernemers
- Interviews met 12 ondernemers en medewerkers
- enquête 212 16 jarige scholieren
- enquête 29 parttimers supermarkten



Resultaten:

| Personeelsmix: | groenten | bloemen | potplant |
|-------------------------------|----------|---------|----------|
| • vaste medewerkers | 42 % | 50 % | 77 % |
| • uitzendkrachten en loonwerk | 30 % | 18 % | 4 % |
| • scholieren | 8 % | 14 % | 6 % |
| • ondernemer en gezin | 14 % | 14 % | 9 % |



Te verbeteren

- plannen hoeveelheid en kwaliteit vraag en aanbod arbeid
- delegeren van taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden naar medewerkers
- structureren werkoverleg en functioneringsgesprekken
- medewerkers die dat willen groeimogelijkheden bieden
- stimuleren van bijscholing

Sterke punten:

- afwisseling en flexibele werktijden
- werksfeer en uitjes