

# Vasteplantenkwekers in Greenport Duin- en Bollenstreek verwachten geen personeelstekort

**Ontgroening, vergrijzing, schaalvergroting en tekort aan arbeidskrachten zijn veelgehoorde termen die de vasteplantenteelt in Greenport Duin- en Bollenstreek kunnen raken. PPO onderzocht in opdracht van de Provincie Zuid-Holland hoe ondernemers nu zelf denken over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en welke stappen zij nodig vinden.**

De toekomstige beschikbaarheid van personeel in de tuinbouw is een punt van zorg. In arbeidsmarktstudies wordt gehamerd op een dreigend tekort aan arbeidskrachten door vergrijzing. De tuinbouwsector kent een ongekend hoog percentage ouderen en de gemiddelde leeftijd van de arbeidskrachten is hoog. Jongeren vinden werken in de tuinbouw vaak niet aantrekkelijk en denken dat er weinig carrièremogelijkheden zijn. Provincie Zuid-Holland wil graag in kaart krijgen in hoeverre een dreigend tekort aan arbeidskrachten een

rol speelt in de Duin- en Bollenstreek. De Provincie Zuid-Holland gaf PPO opdracht om de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart te brengen. De scholingsconsulenten hebben zowel werkgevers, werknemers als de branche-organisatie middels een enquête vragen gesteld over allerlei aspecten op het gebied van instroom, behoud en uitstroom van arbeidskrachten en personeelsbeleid om een goed beeld te krijgen van de huidige en toekomstige situatie. PPO heeft de informatie samengevat en een aantal conclusies en aanbevelingen geformuleerd.

## Ondernemers aan het woord

Uit de enquête blijkt dat het opleidingsniveau van de geïnterviewde ondernemers en medewerkers van vaste plantenbedrijven in de Duin- en Bollenstreek opvallend hoog is. De bedrijven kennen over het algemeen een platte structuur met weinig hiërarchische lagen. De meeste bedrijven hebben geen middenkader; er zijn nauwelijks doorgroeimogelijkheden.

Grotere bedrijven hebben steeds meer functies binnen de ict, logistiek, personeelsbeleid en marketing waarvoor een hoog opleidingsniveau (hoger dan mbo) wordt vereist.

De bedrijven hebben over het algemeen een vaste kleine groep van Nederlandse werknemers, veelal op mbo niveau 2 en 3. Daarnaast hebben ze een vaste groep van Poolse werknemers die elk jaar 8-9 maanden bij hen werken. Deze komen elk jaar terug naar Nederland. Tenslotte hebben ze een flexibele schil van seizoenarbeiders, die een week of acht ingezet worden om vaste planten te rooien, sorteren en onderhoudswerkzaamheden te doen. Ook dit zijn vaak Polen, die kwalitatief goed werk leveren, een hoge productie hebben en bereid zijn meer uren te werken dan Nederlanders. Deze Poolse seizoenarbeiders worden vaak aangestuurd door de Polen die bijna

jaarrond werken en navenant beter betaald worden.

## Instroom arbeidskrachten

In de gesprekken met de opleidingsconsulent blijkt dat de ondernemers zich nauwelijks zorgen maken over een eventueel personeelstekort in de toekomst. Nu is dat in ieder geval geen probleem. Een goede uitstraling van een bedrijf, innovatief ondernemerschap en een goede website dragen volgens hen bij aan de aantrekkelijkheid van een bedrijf voor een werknemer.

Eisen van hun kant aan nieuwe werknemers zijn: gemotiveerd, passen in de groep, zelfstandig werken, bereid om te leren en samen te werken, groene vingers en vakkenis. Nieuwe werknemers vinden ze meestal via hun eigen netwerk, bijvoorbeeld via hun eigen werknemers of via collega's. Een enkele keer schakelen ze een uitzendbureau in of plaatsen ze een advertentie. Langdurig werklozen worden zelden aangenomen vanwege slechte ervaringen.

## Tevreden werknemers

Uit de gesprekken blijkt dat medewerkers van vasteplantenbedrijven over het algemeen vinden dat de leidinggevende of ondernemer meer tijd moet steken in coaching van de individuele medewerker en dus meer interesse moet hebben wat er bij de medewerker speelt. Leidinggevende medewerkers willen bovendien meer betrokken worden bij het vaststellen van de bedrijfsstrategie. Tot nu toe worden medewerkers vrijwel alleen betrokken bij beslissingen op teelniveau.

Om werknemers tevreden te houden zijn goede arbeidsomstandigheden belangrijk, evenals flexibiliteit en een grote eigen verantwoordelijkheid. Een werkgever met goede vaardigheden voor het aansturen, motiveren en binden van werknemers, zorgt voor de juiste persoon op de juiste plek.



Geschoold personeel is steeds lastiger te vinden door afnemende leerlingenaantallen op agrarische opleidingen.

Poolse medewerkers ontwikkelen zich steeds verder, ze weten meer en worden kritischer naar hun werkgever. Dit vergt aanpassingen in personeelsbeleid.

Functioneringsgesprekken worden meestal niet gehouden, en als die al worden gehouden, zijn de gesprekken erg algemeen met weinig diepgang. Werkoverleg vindt meestal alleen met bedrijfsleiders plaats, maar op sommige bedrijven met al het personeel.

## GreenPort aan zet

De vasteplantenondernemers zien ook een rol voor de greenport. Een belangrijk punt is imagoverbetering van de sector, bijvoorbeeld op scholen, richting zaterdagwerkers en

richting toeristen. Harde cijfers zijn nodig om duidelijk te maken dat de sector een aantrekkelijke werkgever is en een belangrijke bijdrage levert aan de economie en werkgelegenheid in de regio.

Een ander aandachtspunt is kwaliteitsbehoud van mbo-opleidingen nu leerlingenaantallen afnemen en sprake is van vergrijzing van vakdocenten. Kwaliteitsbehoud is alleen mogelijk als de opleiding zich richt op een betere benutting van de kennis die in de sector aanwezig is, door nauwere samenwerking en gastcolleges. Onderwijs moet ook meer gericht zijn op ondernemersvaardigheden met daarbij aandacht voor een goed werkgeverschap en personeelsbeleid, waarin communicatie centraal staat.

Volgens de ondernemers heeft de

greenport ook een taak in het verbeteren van de bereikbaarheid van de regio. De scholen liggen te ver van de bedrijven en deze laatste zijn met openbaar vervoer slecht bereikbaar voor stages en zaterdagwerk. Daarnaast zullen potentiële werknemers die buiten de greenport wonen er nauwelijks voor kiezen om in de greenport werk te zoeken. <

## SERVICE

### Lerend werken

Het onderzoek is gefinancierd door het project 'Holland Rijnland werkt lerend' van de Provincie Zuid-Holland, de Bollenacademie en de scholingsconsulenten van Aequor.

Heeft u vragen over scholing, onderwijs en arbeid dan kunt u contact opnemen met de scholingsconsulent, Piet Verhoeven: pverhoeven@aequor.nl, tel 06-51426753. <

## MENING

### Sectorbreed wel een probleem

Aad Vollebregt, die als voorzitter van de Cultuurgroep vaste planten van LTO Nederland een bijdrage leverde aan het onderzoek, onderschrijft dat individuele bedrijven zich nauwelijks zorgen maken over het vinden van vakmensen. De vaste kern van een bedrijf is klein en maar af en toe is iemand nodig. Die wordt meestal wel gevonden.

Sectoraal is er wel degelijk een probleem. Ondanks dat het groene onderwijs enorm zijn best doet voor goede contacten met bedrijven, vermindert het aanbod vanuit dit onderwijs. Vollebregt geeft aan dat er structureel te weinig wordt gesproken over de inrichting van het totale onderwijs.

In de toekomst zullen steeds meer mensen van buiten de sector nodig zijn die niet-agrarisch zijn opgeleid en zich snel in de sector kunnen inwerken. Ook zal er moeten worden nagedacht over een systeem dat werknemers gemakkelijker bedrijven kunnen vinden en andersom en moet er breed bekendheid worden gegeven aan een dergelijk systeem. Alleen dan zal de sector zijn sterke positie kunnen behouden.