

Zorgen om voldoende personeel bollensector in Greenport Duin- en Bollenstreek

Ontgroening, vergrijzing, schaalvergroting en tekort aan arbeidskrachten zijn veelgehoorde termen die de bloembollenteelt in Greenport Duin- en Bollenstreek kunnen raken. Maar hoe denken ondernemers nu zelf over ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en welke stappen vinden zij hierin nodig?

Tekst: Ria Derkx, PPO Bloembollen, Boomkwekerij en Fruit
Foto's: PPO Bloembollen, Boomkwekerij en Fruit

De Greenport Duin- en Bollenstreek is een van de greenports in Nederland met als ambitie de economische kracht van de tuinbouw in de regio verder te vergroten in een vitaal landschap. De Greenport kenmerkt zich door een unieke combinatie van teelt van bloembollen, vaste planten en bloemen en toerisme. Voor het behouden en versterken van de concurrentiepositie moeten in de toekomst voldoende arbeidskrachten beschikbaar zijn, zowel arbeidskrachten die werkzaam zijn in de productie, als hoger opgeleide krachten. Door het groter worden van bedrijven ontstaat er steeds meer behoefte aan een professioneel middenkader op bedrijven. De toekomstige beschikbaarheid van personeel is een punt van zorg. In diverse arbeidsmarktstudies wordt gehamerd op een dreigend tekort aan arbeidskrachten in de tuinbouwsector door vergrijzing en ontgroening. De tuin-

bouwsector 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. Hoe ervaren ondernemers dit zelf en wat voor acties vinden ze nodig?

MENING ONDERNEMERS

Om een goed beeld te krijgen van de situatie op dit moment en de verwachtingen voor de toekomst zijn ondernemers uit verschillende sectoren bevraagd over allerlei aspecten op het gebied van instroom, behoud en uitstroom van arbeidskrachten en op het gebied van personeelsbeleid. Dit is ook voor bloembollensector gebeurd. Ook de brancheorganisaties KAVB en Anthos zijn benaderd. De diversiteit van de bedrijven binnen deze sector is groot. Het gaat om grote handels- en exportbedrijven, kwekerijen, broeierijen en gecombineerde kwekerij/exportbedrijven. De handels/exportbedrijven kennen een vaste kern medewerkers met daaromheen een flexibele schil van seizoenkrachten, die vooral ingezet worden tijdens de arbeidspieken. Vele seizoenkrachten komen

jaarlijks terug en sommige hebben een leidinggevende rol tijdens het seizoen. De kwekerijen hebben een kleine vaste kern van Nederlandse werknemers met daaromheen een flexibele schil van seizoenkrachten. Dit zijn in het algemeen Polen en scholieren. Medewerkers die verschillende talen spreken kunnen doorgroeien naar voorman. Jonge ondernemers hebben over het algemeen een HBO-opleiding. De oudere generatie is vaak minder hoog opgeleid.

INSTROOM ARBEID

Een verrassende uitkomst van de interviews was dat de ondernemers zich nog weinig zorgen maken om in de toekomst aan voldoende personeel te komen. Vacatures op het gebied van productie zijn momenteel goed in te vullen. Vacatures voor het hoger en middenkader zijn wel wat lastiger in te vullen en spelen vooral op de handels-/exportbedrijven.

.....
'Een verrassende uitkomst van de interviews was dat de ondernemers zich nog weinig zorgen maken om in de toekomst aan voldoende personeel te komen'
.....

Eisen aan nieuwe werknemers zijn: gemotiveerd, passen in de groep, zelfstandig kunnen en willen werken, flexibel willen werken en willen aanpakken. Ervaring is gewenst en in een aantal gevallen vereist. Maar als het klikt, is een werknemer bereid om iemand zelf op te leiden binnen het bedrijf. De bedrijven hebben in het algemeen geen profiel op papier staan waaraan een werknemer moet voldoen. Handels- en exportbedrijven werven nieuwe medewerkers via hun eigen netwerk of via een aantal vaste uitzendbureaus. Een searchbureau wordt wel eens ingeschakeld voor hoge staffuncties. De kleinere teeltbedrijven werven nieuwe werknemers via hun eigen netwerk, bijvoorbeeld via hun eigen werknemers of via een uitzendbureau. Incidenteel plaatsen ze een advertentie. Websites worden nauwelijks gebruikt. Langdurig werklozen en re-integratiekandidaten worden zelden aangenomen vanwege slechte ervaringen. Poolse werknemers worden geprezen vanwege de kwaliteit van hun werk, hun inzet en hoge productie en hun bereidheid veel uren te maken.



Voor de bloembollenteelt is het belangrijk om goed geschoold personeel beschikbaar te hebben in diverse functies

LANG IN DIENST

De doorgroei mogelijkheden binnen de kwekerijen zijn in het algemeen beperkt. Doorgroei bestaat voornamelijk uit een uitbreiding van het takenpakket en meer verantwoordelijkheid. Soms is doorgroei mogelijk naar voorman of naar teamleider. Wensen vanuit het personeel om door te groeien zijn in het algemeen beperkt. Ook de behoefte om cursussen te volgen is laag. Het initiatief moet vaak vanuit de ondernemer komen, die meestal aardig op de hoogte is van scholingsmogelijkheden in de regio. Soms wordt een cursus bijgewoond die door de studieclub georganiseerd is. Veel kennis gaat over van oudere werknemers naar jongere medewerkers. Bij de handels-/exportbedrijven zijn er wat meer mogelijkheden om door te groeien. Bij deze bedrijven hebben vooral de hoger opgeleide werknemers met een HBO-opleiding wensen om zich verder te ontwikkelen en door te groeien. Op een van de geïnterviewde bedrijven wordt gericht gekeken naar de wensen van werkgever en werknemer en wordt van daaruit een ontwikkeltraject ingezet. De bloembollenbedrijven kennen een gering verloop van personeel. Ze schrijven dit toe aan de hoge loyaliteit van hun mensen. De ondernemers geven aan dat ze in staat zijn een goede werksfeer te creëren. Ook proberen ze het werk aantrekkelijker en afwisselender te maken. Zo heeft De Ree Holland uit Lisserbroek in samenwerking met het Bureau voor Fysieke Arbeid een project opgezet om de fysieke belasting in de loods terug te dringen. De kwekerijen houden geen functioneringsgesprekken. Als er iets is, wordt dit met-

Vragen?

De interviews met de ondernemers zijn uitgevoerd door Rob Tuin, scholingsconsulent voor de bloembollen. Heeft u vragen over scholing, onderwijs en arbeid dan kunt u contact met hem opnemen: rtuin@aequor.nl, tel 06-13095378.

een besproken en afgehandeld. De handels- en exportbedrijven houden wel functioneringsgesprekken. Werkoverleg vindt alleen plaats met teamleiders, niet met productiepersoneel. De bedrijven verwachten geen problemen met vergrijzing van het personeelsbestand. Mocht dit toch op gaan treden, dan vullen ze een eventueel tekort aan arbeidskrachten aan met uitzendkrachten. Vaak treedt hieruit wel weer iemand naar voren die een oude werknemer kan vervangen, als die ermee stopt.

BENODIGDE ACTIES

Veel ondernemers voelen nu nog niet de noodzaak voor acties om in de toekomst aan voldoende personeel te komen. Ook maken ze zich nog niet echt zorgen over toekomstige kennis op het gebied van bloembollen en handel daarin. Ze onderkennen wel de lage instroom van jongeren in het groene onderwijs. Om in de toekomst aan voldoende personeel te kunnen komen vinden ze het essentieel dat kwalitatief goede opleidingen op de been blijven. Omdat een deel van de toekomstige werknemers niet uit het groene onderwijs gaat komen, zal bovendien meer ingestoken moe-

ten worden op bijscholing en omscholing van zij-instromers. Brancheorganisaties KAVB en Anthos delen met de ondernemers de zorgen op het gebied van onderwijs. De beschikbaarheid van goede vakdocenten als alleswetende kennisbron is geen vanzelfsprekendheid en vraagt acties vanuit de bedrijven. Omdat de bedrijven zich steeds verder zullen ontwikkelen, vraagt dit aanpassingen aan de ondernemer en aan zijn medewerkers. Vergrijzing gaat een steeds grotere rol spelen, zeker op de langere termijn. Het gaat steeds lastiger worden om ervaren medewerkers te vinden, zoals ook al werd aangegeven in een arbeidsmarktstudie van Colland in 2006. Dit vraagt acties, maar er gebeurt al veel. De Bollenacademie, een samenwerkingsverband tussen onderwijs, voorlichting en bedrijfsleven, heeft diverse initiatieven in gang gezet om kwalitatief hoogwaardig onderwijs op de been te houden en steeds meer te focussen op vraaggericht onderwijs. Voorbeelden zijn het organiseren van docenttrainingen en het project 'Bollen know-how', waarin studenten op bedrijven kleine onderzoekjes kunnen doen. Ook heeft de Bollenacademie een scholingsconsulent voor de bloembollen aangesteld. De scholingsconsulent Rob Tuin ondersteunt en adviseert ondernemers over kennisontwikkeling. Een belangrijke taak is het vergroten van de bewustwording bij werkgevers en werknemers en hen te adviseren welke mogelijkheden er allemaal zijn op het gebied van opleiding, bijscholing en voorlichting. Momenteel wordt gewerkt aan de ontwikkeling van een competentiescan voor bloembollenondernemers. Door het invullen krijgt een ondernemer inzicht welke vaardigheden hij mist en kan gericht gezocht worden naar trainingen en cursussen voor verdere ontwikkeling.

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

.....
Resumé
.....
Ondernemers in de bloembollensector in de Greenport Duin- en Bollenstreek zijn ondervraagd over hun visie op de toekomstige beschikbaarheid van medewerkers en over de eisen waaraan die medewerkers moeten voldoen. De belangrijkste conclusies van dit onderzoek komen in dit artikel aan de orde. De aandacht voor scholing zal moeten toenemen, zo blijkt.
.....



Vraaggericht onderwijs vraagt een nauw contact tussen bedrijven en scholen