

Glastuinbouw: behoefte aan een goede rechterhand

Er zijn zes bedrijven geïnterviewd, waarvan vier zich richten op de teelt van snijbloemen, twee bedrijven produceren uitgangsmateriaal van sierteeltproducten. Veel bedrijven bestaan uit meerdere ondernemers, die de middenkaderfuncties onderling verdelen. Bedrijven met één ondernemer hebben vaak behoefte aan een rechterhand die moeilijk te vinden is. Glastuinbouwbedrijven hebben over het algemeen een vaste groep van Nederlandse werknemers. Voor eenvoudige productie-werkzaamheden worden uitzendkrachten en scholieren ingeschakeld. Uitzendkrachten zijn vaak Polen die elk jaar terugkomen.

Behoud vakbekwame arbeidskrachten

Bij bedrijven met meerdere ondernemers zijn de doorgroeimogelijkheden beperkt en wordt doorgroei niet gestimuleerd. Over het algemeen hebben werknemers niet de behoefte om door te groeien. Een uitzondering hierop zijn bedrijven die HBO-ers in dienst hebben. Bij enkele bedrijven worden wensen voor doorgroei wel bekeken en wordt een ontwikkeltraject ingezet. Medewerkers zijn over het algemeen weinig bereid om cursussen te volgen. Dit heeft soms tot gevolg dat sommige medewerkers niet meegroeien met de ontwikkelingen van het bedrijf en daardoor op den duur minder productief zijn. De meeste kennis halen werknemers van de ondernemer of van ervaren medewerkers. Ook in studieclubverband worden cursussen georganiseerd. Het initiatief om cursussen te volgen komt meestal vanuit de ondernemer. Hij heeft een aardig beeld wat er aan scholingsmogelijkheden zijn. Cursussen moeten bij voorkeur in de regio plaatsvinden.

Uitstroom vakbekwame arbeidskrachten

De geïnterviewde bedrijven kennen weinig verloop van personeel. Vaak worden jonge mensen geworven, soms juist oudere vanwege ervaring en mentaliteit. Kennis blijft behouden doordat oudere werknemers hun kennis overdragen aan jongere medewerkers via coaching.

Personeelsbeleid

De helft van de geïnterviewde bedrijven voert functioneringsgesprekken. Hieruit zou meer gehaald moeten worden dan nu gebeurt. Werkoverleg vindt op geen van de geïnterviewde bedrijven plaats. Mededelingen en dagelijkse gang van zaken worden tijdens koffiepauzes besproken. Een ondernemer haalt kennis over personeelszaken van websites, of zoekt kennis via de LTO werkgeverslijn of via UWV. De accountant wordt ook regelmatig geraadpleegd.

Visie vanuit de gehele sector

Het in stand houden van kwalitatief goede opleidingen wordt gezien als een probleem voor de hele sector. Een ander probleem vormen medewerkers die niet zijn meegroeid met nieuwe ontwikkelingen binnen de glastuinbouw. Flexibiliteit is een ander belangrijk punt voor de hele sector.

De Greenport kan een rol spelen in gesprekken met de gemeente, bijvoorbeeld op het gebied van wetgeving en huisvesting van Poolse medewerkers. De Greenport kan ook een rol spelen in voorlichting, imago-verbetering van de sector en in het regelen van cursussen in de regio (spuitlicentie, BHV, heftruck).

Bloembollensector; meer insteken op bijscholing en omscholing

Er zijn vijf bedrijven geïnterviewd: handels- en exportbedrijven, telers en een gecombineerd bedrijf. De aanpak op de relatief grote handels- en exportbedrijven wijkt over het algemeen af van die op de relatief kleine teeltbedrijven. De diversiteit van de bedrijven binnen deze sector is dan ook erg groot.

De handel/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 over het algemeen Polen en scholieren. Medewerkers die meerdere talen spreken kunnen doorgroeien naar voorman. Jonge ondernemers hebben over het algemeen een HBO-opleiding. De oudere generatie is vaak minder hoog opgeleid.

Behoud vakbekwame arbeidskrachten

Bij de meeste kwekerijen en broeierijen zijn er weinig doorgroeimogelijkheden en wordt doorgroei niet gestimuleerd. Bij de handels-/exportbedrijven zijn er wat meer mogelijkheden om door te groeien; vooral de hoger opgeleide werknemers met een HBO opleiding willen zich verder ontwikkelen en doorgroeien. Op één van de geïnterviewde bedrijven wordt gericht gekeken naar de wensen van werkgever en werknemer en wordt van daaruit een ontwikkeltraject ingezet. Doorgroei betekent vooral meer verantwoordelijkheid en een uitgebreider takenpakket. Werknemers die goed presteren groeien mogelijk door naar een vast dienstverband of naar teamleider. Medewerkers zijn over het algemeen weinig bereid om cursussen te volgen, met uitzondering van HBO-ers. Het initiatief moet vaak vanuit de ondernemer komen, die meestal aardig op de hoogte is van scholingsmogelijkheden in de regio. De meeste kennis komt van de ondernemer zelf of van ervaren medewerkers. Ook in studieclubverband wordt kennis verworven.

Uitstroom vakbekwame arbeidskrachten

De bedrijven kennen weinig verloop van personeel. Dit wijten ze aan de loyaliteit van het personeel. Kennis blijft behouden binnen de bedrijven doordat veel kennis bij de ondernemer zelf zit en kennis wordt overgedragen van oude op jongere werknemers via coaching.

Personeelsbeleid

De ondernemers geven aan dat ze in staat zijn een goede werksfeer te creëren. Hoewel het werk een sterk seizoensmatig karakter kent, wordt gestreefd naar jaarrond afwisselend werk voor alle werknemers. Werkoverleg wordt gehouden met de vaste medewerkers. Productiepersoneel wordt hierbij niet betrokken. Grote beleidsmatige beslissingen worden niet met de werknemers besproken. Op de grote bedrijven coacht de teamleider of hoofd, op de kwekerijen de ondernemer. Handels- en exportbedrijven houden functioneringsgesprekken. Op kwekerijen worden geen functioneringsgesprekken gehouden. Informeel overleg vindt tijdens de borrel op vrijdagmiddag plaats. Er wordt geen levensfasebewust personeelsbeleid toegepast. Het is wel de bedoeling dat dit ontwikkeld wordt. Er moet een betere balans komen in leeftijd en opvolging. De bedrijven halen kennis op het gebied van personeelszaken van de accountant of van de eigen afdeling personeelszaken. Ook wordt gebruik gemaakt van websites en branche organisaties.

Visie vanuit de gehele sector

Het in stand houden van kwalitatief goede opleidingen wordt gezien als een probleem voor de hele bloembollensector en flexibiliteit van medewerkers is ook voor de hele sector van belang. Er zal meer ingestoken moeten worden op bijscholing en omscholing.

Vragen?

U kunt voor opleidingsvragen terecht bij de scholingsconsulenten:

- Bloembollen – Rob Tuin
- Bomen en vaste planten – Piet Verhoeven
- Glastuinbouw – Jolanda Rosloot



PRAKTIJKONDERZOEK
PLANT & OMGEVING

WAGENINGEN UR

Arbeid in beweging

Trends rondom arbeidsmarkt en onderwijs agrarische sector
Greenport Duin- en bollengebied



Scholingsconsulenten brengen situatie in beeld

Om duidelijker in beeld te krijgen hoe de problematiek rondom arbeid en scholing in elkaar steekt hebben drie scholingsconsulenten, voor de glastuinbouw, vaste planten en bloembollen (teelt en handel) een aantal ondernemers en medewerkers ondervraagd op een aantal aspecten:

- Instroom vakbekwame arbeidskrachten
- Behoud van arbeidskrachten
- Uitstroom vakbekwame arbeidskrachten, o.a. vergrijzing
- Hoe ziet men het arbeidsprofiel naar de toekomst toe?



Colofon

© WUR/PPO, Lisse, december 2011. Deze uitgave is mogelijk gemaakt met steun van de Provincie Zuid-Holland en uitgevoerd door Wageningen UR/PPO, Tekst Rob van Tuin, Piet Verhoeven, Jolanda Rosloot, Ria Derkx, Barry Looman, Redactie: Fred Geers.

Aequor



provincie
ZUID HOLLAND



Ministerie van Economische Zaken,
Landbouw en Innovatie

bollen
academie

Groeiende arbeidsbehoefte

In het gebied Holland Rijnland, vooral in de Greenport Duin- en Bollenstreek dreigt een tekort aan bekwaam personeel voor de groene sector. De Provincie Zuid-Holland, regio Holland Rijnland wil graag een stimulerende rol spelen in het opheffen van dit tekort. Om die reden heeft de provincie een subsidie toegekend aan het project “Holland Rijnland werkt lerend”.

Doel van het project is dat de bedrijven in de Greenport Duin- en Bollenstreek en omgeving in de toekomst beschikken over voldoende informatie over de beschikbaarheid van goed gekwalificeerd personeel, mogelijkheden voor gerichte training en opleiding en een optimaal samenhangend kennissysteem waarin leren op de werkvloer en thematische opleiding en vorming goed zijn geborgd.

De verwachting is dat de arbeidsbehoefte in de Greenport in de toekomst zal toenemen. Nu al is er een gebrek aan middenkader met een groene opleiding en allerlei functies daaromheen, zoals in de techniek, handel, logistiek e.d. Studie naar de beschikbaarheid van arbeidspotentieel laat zien dat het werkloosheidspercentage in deze regio erg laag is (3,5%) en dat de mensen die beschikbaar zijn bijna niet zijn te matchen met de vraag naar personeel (niveau en richting). Er is sprake van een kwalitatieve en kwantitatieve mismatch. Vanuit het agrarische onderwijs is de aanwas structureel ontoereikend om aan de vraag te voldoen. In deze brochure de bevindingen van een inventarisatie in de diverse sectoren in deze regio.

Resultaten onderzoek: nog geen zorgen

Uit de gesprekken van scholingsconsulenten met telers en branche organisaties uit de verschillende sectoren komen beelden naar voren die voor een deel vergelijkbaar zijn en voor een deel sectorspecifiek. Een belangrijke conclusie is dat het verwachte probleem rondom arbeidspotentieel in elk geval binnen de individuele bedrijven nog niet zo gevoeld wordt, voor de korte termijn niet en voor de lange termijn maakt men zich ook nog absoluut geen zorgen. Het globale beeld is dat de mensen die op de agrarische bedrijven werken vaak lang in dienst blijven, zeker de vakbekwame mensen. Instroom vakbekwame arbeidskrachten De meeste geïnterviewde bedrijven werven nieuwe medewerkers via het eigen netwerk of via de huidige werknemers. Ook wordt actief geworven als een ander bedrijf stopt. Af en toe wordt een advertentie geplaatst in een lokaal krantje. Incidenteel wordt de werving professioneler aangepakt via AgriHolland, advertenties, websites, carrièrebeurzen en stageplekken.

De ideale werknemer

Als je de ondernemers vraagt waar nieuwe medewerkers aan moeten voldoen, dan blijken er weinig verschillen tussen de drie bevroegde sectoren. Ondernemers hebben een duidelijk ideaal beeld. Hier de belangrijkste competenties op een rijtje:

- Nieuwe medewerkers moeten passen in de groep, zelfstandig kunnen werken en gemotiveerd zijn.
- Een medewerker moet flexibel zijn, moet kunnen aanpakken en bereid zijn ook regelmatig in de week enden te werken.
- Leeftijd is minder belangrijk, soms wordt gezocht naar mensen boven de 40 vanwege de goede mentaliteit.
- Vaste medewerkers moeten bij voorkeur Nederlands spreken.
- Ervaring is gewenst, maar als het klikt is de ondernemer bereid een medewerker zelf op te leiden.
- Handel- en exportbedrijven eisen dat seizoenmedewerkers taal- en rekenkundig inzicht hebben. Bij een bedrijf wordt hiervoor zelfs een toets afgenomen.

Wat valt verder op?

- Medewerkers met verantwoordelijkheden worden vaak in vaste dienst aangenomen.
- Voor eenvoudige productiewerkzaamheden worden uitzendkrachten en scholieren ingeschakeld.
- Bedrijven hebben slechte ervaringen met medewerkers geleverd via het UWV.
- Vacatures op het gebied van productie zijn gemakkelijk in te vullen, maar voor het hoger en middenkader zijn ze moeilijker in te vullen.
- Vaak worden referenties opgevraagd bij de vorige werkgever.

Cijfers 2010 – 2011

In de Greenport Duin & Bollenstreek zijn er 282 tuinbouwbedrijven onder glas. Het totale oppervlak is 139 ha. Dit is relatief weinig in relatie tot de tuinbouw in de open grond met 522 bedrijven met in totaal 3031 ha (Bron: via PT, bij CBS). De belangrijkste teelten zijn bloembollen en vaste planten. Daarnaast speelt de handel een belangrijke rol in dit gebied. Volgens het bedrijvenregister zijn er bijna 2100 mensen in deze sectoren aan het werk. De aanwas van nieuwe medewerkers via het groene onderwijs is erg laag. Bij het Wellantcollege zijn er in het schooljaar 2010-2011 slechts 64 studenten die de teeltopleiding doen (totaal alle niveaus en leerjaren in Aalsmeer en Rijnsburg).

Toekomstperspectief

De meeste bedrijven verwachten voor de toekomst geen problemen met de beschikbaarheid van vakbekwaam en leidinggevend personeel door het beschikbaar komen van personeel van bedrijven die ermee stoppen. Enkele bedrijven zien hier wel een knelpunt. Bedrijven met één ondernemer hebben behoefte aan een rechterhand die moeilijk te vinden is.

Het behoud van vakbekwame arbeidskrachten wordt niet als knelpunt gezien, evenals de uitstroom via vergrijzing. Op dit moment hebben de bedrijven te maken met een lage uitstroom van werknemers. Een tekort wordt aangevuld met uitzendkrachten. Zoals gezegd voorzien veel ondernemers wel voor de toekomst problemen met de instroom van Oost Europese seizoenarbeiders. De ondernemers maken zich zorgen over de instroom van jongeren in het groene onderwijs en zijn bang dat dit ook gevolgen heeft voor het in stand houden van kwalitatief goede opleidingen. Dat speelt nu al, maar het probleem wordt alleen maar groter in de toekomst. AOC's moeten meer gaan samenwerken met ROC's, met het bedrijfsleven en meer PR voeren. Het onderwijs zal zich ook meer moeten richten op zij-instromers.

Oost Europese Medewerkers

In veel gevallen maken de bedrijven gebruik van Oost-Europese, met name Poolse arbeiders, ook wel MOE-landers genoemd. Veel ondernemers zijn al erg gewend aan de Poolse inzet en motivatie. Steeds vaker worden deze werknemers niet alleen ingezet voor seizoensarbeid, maar ook voor het reguliere werk. Deze krachten hebben gevoel voor de groene sector en een goede arbeidsethos. Ondernemers en uitzendbureaus proberen deze mensen ook aan zich te binden. Maar er treedt langzamerhand een verandering op. Poolse medewerkers weten steeds meer en worden kritischer naar hun werkgever.

Ondernemers maken zich zorgen over huidige ontwikkelingen rondom de inzet van deze werknemers. Duitsland stelt zijn grenzen open voor Polen, waardoor deze mogelijk dichterbij huis blijven. Daarbij komt ook nog dat Nederland besloten heeft de grenzen tot 2014 niet open te stellen voor Roemenen en Bulgaren. Volgens de ondernemer begint Nederland een slechte naam te krijgen omdat de huisvesting niet op orde is en men zich niet welkom voelt. Hier ligt een belangrijke rol voor landelijke en regionale overheden.



Greenport campus

Voor het bijscholen van medewerkers en ondernemers en voor scholing van zij-instromers is ten behoeve van de Greenport Duin&Bollenstreek de cursuswebsite van Greenport Campus aangevuld met actuele cursussen die binnen het gebied beschikbaar zijn. De website biedt de mogelijkheid om te zoeken op gewas, thema, niveau en provincie. Zoek een passende opleiding of cursus op: www.greenportcampus.nl

Speerpunten om in te spelen op de toekomstige situatie

Om het verschil tussen vraag en aanbod op te lossen zijn vier speerpunten omschreven:

1. Vergroten van de instroom van vakbekwaam personeel door de kansen van de groene carrière inzichtelijk te maken
2. Versterken van de kennis en vaardigheden van het zittende personeel (MBO +)
3. Versterken van de HRM vaardigheden van werkgevers en waar nodig hen te ontzorgen
4. Versterken samenwerking kennisinstellingen en bedrijfsleven als mede het vraaggericht inrichten van het onderwijs in een authentieke leeromgeving (verdiepend) waar het kan en op andere locaties (verbredend) waar het moet.

Vaste plantenteelt: mensen met vakkennis belangrijk voor de toekomst

Er zijn zes bedrijven geïnterviewd; meer dan de helft van de ondernemers had zelf een HBO- of universitaire opleiding. 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 Oost-Europese en dan met name Poolse werknemers die elk jaar 8-9 maanden bij hen werken. Ook beschikken ze over een flexibele schil van seizoenarbeiders, die een week of acht ingezet worden om vaste planten te rooien en te sorteren en onderhoudswerkzaamheden te doen. Dit zijn vaak Polen, die kwalitatief goed werk leveren, een hoge productie hebben en bereid zijn meer uren te werken dan Nederlanders. De bedrijven kennen over het algemeen een platte structuur met weinig hiërarchische lagen. Grotere bedrijven hebben steeds meer functies binnen de ICT, logistiek, personeelsbeleid en marketing waarvoor een opleidingsniveau hoger dan MBO wordt vereist.

Behoud vakbekwame arbeidskrachten

Door de platte structuur van veel bedrijven en het afwezig zijn van een middenkader zijn er nauwelijks door-groeimogelijkheden. Wel is veelvuldig doorschuiven naar diverse andere functies mogelijk. Werkgevers staan over het algemeen wel open voor flexibel indelen van de tijd, als het werk dit toelaat. Enkele grote bedrijven met veel vast personeel hebben een systeem van functiewaardering opgezet, met daarin aan taken gekoppelde verantwoordelijkheden en bevoegdheden. Medewerkers hebben over het algemeen geen behoefte om cursussen te volgen. Het initiatief hiervoor moet meestal vanuit de ondernemer komen. De meeste ondernemers hebben weinig inzicht wat er aan scholingsmogelijkheden zijn. Vakkennis wordt meestal op de werkvloer geleerd. Om talenten van werknemers optimaal te benutten worden medewerkers betrokken bij bedrijfsbeslissingen en investeringen en vindt werk-

Visie vanuit de gehele sector

De geïnterviewde vaste plantenkwekers zijn te classificeren als innovatief en blijvers. Voor de traditionele kleine bedrijven zijn de bedreigingen groter. Sectoraal is er dus degelijk sprake van een probleem. Belangrijke aandachtspunten zijn goed werkgeverschap en goed personeelsbeleid, waarbij communicatie een belangrijk knelpunt is. Ook moet een ondernemer meer inzicht krijgen in zijn eigen ondernemerschap. Veel bedrijven hebben geen bedrijfsopvolger. Instroom van vakbekwaam personeel via de scholen is onvoldoende. Aangescherpte wetgeving (Arbo) zorgt er bovendien voor dat leerlingen en jonge zaterdagkrachten niet op bedrijven mogen werken, zeker niet op bedrijven met een hoge mechanisatiegraad. In de toekomst zullen steeds meer mensen nodig zijn die niet-agrarisch opgeleid zijn. Er moet structureel meer gesproken worden over de inrichting van het onderwijs en nauwer samengewerkt worden tussen het groene en het niet-groene onderwijs.

overleg plaats. Ook krijgen ze een stuk eigen verantwoordelijkheid met eigen taken en bevoegdheden en krijgen ze zoveel mogelijk afwisselend werk, zodat talenten duidelijk worden. Een geïnterviewd bedrijf liet het management team accessen. Dit gaf een goed beeld van ieders talenten en welke vaardigheden ontbreken.

Uitstroom vakbekwame arbeidskrachten

Bij de meeste bedrijven is er weinig verloop van personeel en is er nauwelijks sprake van vergrijzing. Oudere werknemers krijgen soms minder belastende taken. Doordat alle bedrijven flink investeren in mechanisatie en automatisering neemt de zwaarte van het werk sowieso af. Oudere werknemers dragen hun kennis aan jongere medewerkers over via coaching. Op enkele bedrijven wordt kennis op papier gezet.

Personeelsbeleid

Functioneringsgesprekken worden niet structureel gehouden; als die al gehouden worden (50% van de geïnterviewde bedrijven) zijn de gesprekken erg algemeen met weinig diepgang. Knelpunten worden vaak meteen aangepakt. Als een knelpunt in functioneren blijft bestaan, wordt wel een functioneringsgesprek met verslaglegging gehouden, zodat er bewijslast voor ontslag is. Een ondernemer/directeur houdt over het algemeen werkoverleg met bedrijfsleiders, maar niet met al het personeel. Op sommige bedrijven vindt wel werkoverleg met al het personeel plaats. Een ondernemer haalt kennis over personeelszaken soms van websites, of zoekt deze via de LTO werkgeverslijn of via UWV. Ook wordt advies ingewonnen via de accountant. Levensfasebewust personeelsbeleid krijgt min of meer automatisch vorm door toenemende mechanisatie en automatisering. Ook investeren bedrijven steeds meer in goede arbo-omstandigheden. Voor oudere werknemers worden werkzaamheden, indien nodig, aangepast.

