



foto's Hans van den Bos, Bosbeeld



Studenten in gesprek met potentiële werkgevers op carrièrebeurs van Hogeschool Van Hall Larenstein.

Nijpend tekort aan arbeidskrachten brengt werkgevers en onderwijs samen

Een baan vinden in natuur en bosbeheer is tegenwoordig geen enkel probleem. Werkgevers staan in de rij om goed opgeleide en gemotiveerde mensen in dienst te nemen. Maar ja: waar haal je ze vandaan? En voldoen de kandidaten aan de eisen die de werkgever stelt? Sluit de opleiding nog wel aan bij de werkzaamheden die een groen iemand tegenwoordig moet uitvoeren? Tijdens een studieochtend over arbeidsmarkt en onderwijs in de groene sector, georganiseerd door de Vereniging van Bos en Natuurterreineigenaren, blijkt dat er nog veel kan verbeteren op dit vlak.

— Geert van Duinhoven (Vereniging van Bos- en Natuurterreineigenaren)

> Een mooie illustratie van het veranderde werkveld is de werkcyclus van een boswachter. Voorheen keek de boswachter rond in het bos, beoordeelde wat er aan werkzaamheden nodig was, voerde die uit en evalueerde ten slotte of de werkzaamheden het gewenste effect hadden. Die cyclus is er nog steeds, zegt Bart van de Beek, kwartiermaker digitalisering en technologie bij Groenpact. Maar tegenwoordig krijgt de boswachter hulp van satellietbeelden, drones en andere technische hulpmiddelen. De boswachter krijgt dus niet alleen vaak betere info over het bos, maar ook veel meer. "Bedrijven zijn nu zelfs bezig met motorzagen die registreren waar er gezaagd



wordt, hoeveel en welke houtsoort. Dus de doelen van het werk van een boswachter veranderen niet, maar de manier waarop en de onderliggende informatie, die veranderen elke dag weer. Dat moet dus iets voor het onderwijs betekenen. Het onderwijs zal daarop moeten inspelen." Dat betekent andere onderwijsprogramma's en andere manieren van lesgeven, voegt Bas Wrekenhorst van onderwijsinstelling Yuverta daaraan toe. De virtuele harvester heeft inmiddels zijn intrede gedaan op scholen. De docenten zullen daarin mee moeten gaan: zij moeten gaan doceren over nieuwe technologieën waar de leerlingen vaak meer voeling mee hebben dan zij zelf.

Gebiedsgericht werken

Behalve technologische zijn het ook maatschappelijke veranderingen die vragen om een andere student met andere kennis en kunde. Fen van Rossum van Natuurmonumenten somt de uitdagingen van zijn organisatie op: het Natuur-

netwerk Nederland moet over vijf jaar af zijn, de waterkwaliteit moet over vijf jaar aan de Kaderrichtlijn Water voldoen, de PAS is vernietigd en heel Nederland heeft er opeens belang bij dat de natuur in een gunstige staat van instandhouding is. Er ligt een woningbouwopgave, de landbouw is in transitie en er ligt een Urgenda-klimaat-uitspraak. "Iedereen snapt dat alleen een gebiedsgerichte aanpak een mogelijke oplossing gaat bieden, maar hoe doen we dat? Hoe gaan we om met de stapeling van beleid en de stapeling van de enorme budgetten voor het landelijk gebied? Onze medewerkers moeten dus meer dan voorheen een strategische blik naar buiten hebben. Ze moeten ook *soft skills* hebben als communicatie en conflictantering. Daar moeten we ook intern mensen voor gaan opleiden."

Veiligheid en water

Het zijn twee voorbeelden waaruit blijkt dat de arbeidsmarkt en opleidingen in beweging zijn. Daar komt nog eens bij dat er een ernstig tekort dreigt of inmiddels al bestaat aan voldoende arbeidskrachten. Volgens onderzoekster Laura Roebroek, kwartiermaker arbeidsmarkt bij Groenpact, zijn er in het hele land, met uitzondering van de Randstad, al tekorten aan werknemers in de sector, oplopend in sommige regio's tot meer dan een kwart. Daar komt bij dat de mensen in deze sector gemiddeld ouder zijn en dat de tekorten daardoor wellicht nog zullen oplopen. Er is dus werk aan de winkel, vindt Roebroek. Volgens haar zijn momenteel nog vooral 'mannen van middelbare leeftijd met westerse achtergrond' in deze sector werkzaam en dat biedt dus kansen: maak duidelijk dat het werk ook interessant kan zijn voor vrouwen en mensen met een andere culturele achtergrond. Zoek daarvoor eens naar zij-instromers en doorstromers die het vakgebied in willen, vindt Roebroek. "Zet daarnaast in het onderwijs en de communicatie vooral in op de motieven waarom bijvoorbeeld jongeren voor een vakgebied kiezen. Daarvoor maken wij gebruik van het model van de Groene Werelden. Je zoekt niet alleen de student met groene vingers die boswachter wil worden, maar ook de techneut die met de informatietechnologie in het groene domein wil werken. Of mensen die zich bezig willen houden met duurzaamheid, met water en veiligheid. Of gezond voedsel. Door die leefwerelden te koppelen aan het groene domein zullen we meer jonge geïnteresseerden krijgen met een meer diverse achtergrond."

Drijfveren

In het gesprek dat hierop volgt, blijkt dat er nog een wereld te winnen is door meer op de beleevingswereld van bijvoorbeeld meisjes in te spelen. Zoek uit wat ze interessant vinden, zoek uit waarom ze wel of niet in het groen zouden willen werken en laat zien welke mogelijkheden er zijn. Want er is meer mogelijk dan alleen techniek of alleen bomen kappen. En daarnaast is niet alleen het onderscheid jongens-meisjes belangrijk maar misschien nog wel veel meer het type mensen dat we zoeken. Wat zijn maatschappelijke of persoonlijke drijfveren om in het groen te willen werken?

Welke karaktereigenschappen horen daarbij? Wat voor een type medewerkers zoeken we eigenlijk? Die zoektocht is eigenlijk nog maar net gestart maar kan wel inzicht geven in de manier waarop we nieuwe arbeidskrachten voor in sector geïnteresseerd krijgen.

In weer en wind

Breder zoeken naar nieuwe werknemers, en in die zoektocht beter aansluiten op de drijfveren van potentiële nieuwe krachten, is waarschijnlijk nog niet voldoende. Het onderwijs en de arbeidsmarkt moeten ook beter op elkaar aansluiten en nauwer gaan samenwerken. En dat is misschien wel het meest bijzondere aan deze bijeenkomst: niet eerder zaten werkgevers van grote en kleine bedrijven samen aan (een weliswaar digitale) tafel om over de aansluiting met het onderwijs te praten. En dat blijkt van groot belang, want Natuurmonumenten bijvoorbeeld zoekt hoger opgeleide mensen die met ingewikkelde gebiedsprocessen aan de gang gaan, maar Bart Opdam van de firma Noest zoekt nog steeds "de jongens die elke dag acht uur in weer en wind bezig willen in het bos. Ons probleem is vooral dat de mannen van 30-50 jaar het op een gegeven moment wel hebben gezien en een iets rustigere plek zoeken. Maar juist hun ervaring is voor ons van groot belang." Beide functies, en zo zijn er nog vele tientallen andere te vervullen, zijn keihard nodig. Bovendien is het ook heel erg zinvol om de opleidingen niet al te specifiek te maken: het is heel leerzaam voor een bosbouwer wat een natuurbeheerder doet, wil en kan. En dat geldt andersom precies hetzelfde.

Keten

Het gaat er nu dus om dat de groene sector samen met alle vormen van groen onderwijs er voor gaat zorgen dat voldoende jongeren voor deze sector kiezen. Het is vooral belangrijk dat de jongeren op de goede plek terecht komen, dat ze daar ook graag willen blijven en dat werkgevers en onderwijs elkaar niet gaan beconcurreren. Zonder een dergelijke ketenbenadering zal er weinig verbeteren op de arbeidsmarkt. Daar is iedereen het wel met elkaar over eens. Wie dan welke stap moet zetten, is een volgend probleem, waar de aanwezigen dan ook nog niet helemaal uit zijn. Het blijft nu vandaag nog even bij ideeën en intenties: de juiste communicatie met jongeren ontwerpen die beter aansluit bij hun belevingswereld, beginnen met goed biologie-onderwijs op de basisschool, het goede en diverse verhaal over werken in de sector neerzetten, zorgen voor voldoende stageplekken, samen het onderwijs vormgeven, en goed in beeld krijgen wat de toekomstige behoeften zijn op de arbeidsmarkt en daar het onderwijs op laten aansluiten. Op deze manier geformuleerd is duidelijk dat de hele sector en het hele onderwijs samen verantwoordelijk zijn voor een betere aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt en het werven van gekwalificeerd personeel.<

g.vanduinhoven@vbne.nl

