

Verschraling kennis hangt boven hoofd bloembollengroothandel

Bedrijven in de bloembollengroothandel willen hun oudere werknemers zo lang mogelijk aan het werk houden. De ervaren krachten kunnen zo hun kennis overdragen aan de jongere generatie. Dit betekent werk aan de winkel op het gebied van duurzame inzetbaarheid. Een aantal koplopers pakte dit vier jaar geleden op met het project Kenniskracht. Komend jaar start een vervolgproject.

Tekst: Ellis Langen | Fotografie: René Faas



Gemiddelde werknemer ruim 45 jaar

Dat de vergrijzing en flexibilisering in de sector bloembollengroothandel toeneemt, bevestigen de nieuwste cijfers van het Colland Arbeidsmarktonderzoek. Bij de bloembollengroothandel blijkt dat de gemiddelde leeftijd van werknemers in 2021 op 45,6 jaar ligt. Dat is gestegen, want in 2015 was een werknemer gemiddeld nog 42,8 jaar. “De sector vergrijst dus en ook ten opzichte van andere sectoren zie je die vergrijzing”, zegt Jeroen Verweij van Actor. “De gemiddelde leeftijd ligt ‘agrarisch en groenesectorbreed’ namelijk op 37,6 jaar.” De gemiddelde leeftijd in de glastuinbouw ligt op 37,5 en in de bloembollen-open-teelt op 35,9 jaar. “De enige sector waar de gemiddelde werknemer ouder is dan in de bloembollengroothandel is in de sector bos en natuur, waar de gemiddelde leeftijd op 45,7 ligt.”

In de verdeling naar leeftijdsklasse is te zien dat bijna 60% van de medewerkers in de bloembollengroothandel ouder is dan 45 jaar en dit aandeel 45+ wordt sinds 2015 groter. In vergelijking met alle agrarische sectoren- en groenesectorbreed is slechts 36 procent 45 jaar of ouder. In 2021 stroomden er 270 medewerkers de bloembollengroothandel in en 260 er weer uit. “Bij de instromers is het in de bloembollengroothandel ook opvallend dat 21 procent van de instromers in de leeftijd tussen 45 en 54 zit, agrarisch en groenesectorbreed is dat maar 12 procent. Hiermee maak je dus de vergrijzing groter.” Verweij bevestigt ook dat relatief gezien het aandeel flexibele arbeid groter is geworden de afgelopen jaren en ook weer in 2021. “Dat geldt zowel voor de structurele arbeidskrachten als ook voor de mensen die alleen in de piekperiodes werken.”

Afgelopen voorjaar besloot de sectorcommissie Bloembollengroothandel dat het tijd is voor een vervolg van het project #kenniskracht, een initiatief van Anthos, CNV Vakmensen en FNV Agrarisch Groen dat wordt gefinancierd door Colland Arbeidsmarkt. John Dorsman, projectleider van het project. “Na 2021 is de problematiek alleen maar actueler geworden. De vergrijzing zet door, de instroom van jonge mensen verloopt moeizaam én er is krapte op de arbeidsmarkt. Daarnaast moeten bedrijven in de sector zich door ontwikkelingen zoals corona en de situatie in Oekraïne aanpassen aan veranderingen in de markt. Wil je als bedrijf toekomstbestendig zijn, dan moet je personeel veranderingen kunnen bijbenen. Daarom is het belangrijk om met je medewerkers in gesprek te gaan.”

De jongste cijfers uit het Colland Arbeidsmarktonderzoek bevestigen de vergrijzing en de toename van flexkrachten bij bedrijven in de bloembollengroothandel (zie kader). “De werknemerspopulatie in de sector wordt eigenlijk elk jaar ouder”, zegt ook Dorsman. Het werknemersbestand bij de groothandelaren vergrijst akelig hard en dat wordt nog eens versterkt doordat er weinig jonge mensen instromen. “De komende jaren gaan veel werknemers met pensioen. De vergrijzing speelt niet alleen bij vaste medewerkers, ook onder flexkrachten waaronder veel arbeidsmigranten, die er vaak jaren achtereen in bepaalde periodes werken, slaat de vergrijzing toe. Daarnaast zijn oudere werknemers weliswaar niet vaker ziek, maar wel vaak langer.”

Die factoren vergroten de kans dat de kennis binnen de sector verschaalt. Belangrijke vragen die voorliggen zijn dan ook: hoe zorg je ervoor dat kennis zo veel mogelijk behouden blijft, hoe houd je mensen gemotiveerd en fit tot aan hun pensioen en hoe blijft de sector aantrekkelijk voor nieuwe instromers? De sociale partners binnen de bloembollengroothandel, CNV Vakmensen en FNV en Royal Anthos, pakken deze uitdaging sinds 2017 als deelsector zelfstandig georganiseerd aan. In opdracht van de sectorcommissie bloembollengroothandel startte toen het

tweejarige pilotproject #kenniskracht. Bedrijven in de bloembollengroothandel krijgen hierin ondersteuning bij het vergroten van duurzame inzetbaarheid van personeel.

VRAAGGESTUURD

In 2017 en 2018 deden zes bedrijven gratis mee aan #Kenniskracht. Dat waren Moolenaar, De Jong Lelies, De Ree Holland, CS Weijers, JUB Holland en Onings. Dit jaar krijgen tien andere bedrijven die mogelijkheid in een vervolgproject. Dorsman blikt terug op het pilotproject. “De bedrijven onderkennen allemaal dat ze actiever beleid moeten voeren op het gebied van duurzame inzetbaarheid om zo als organisatie meer toekomstbestendig te zijn. De ‘P’ van personeel speelt daarin een belangrijke rol. Daar ligt de sleutel. De deelnemers hielden stuk voor stuk hun personeelsbeleid tegen het licht en wilden daar stappen in ontwikkelen. Kenniskracht hielp hen bij die ambitie.” Het project was ‘vraaggestuurd’. Op directieniveau werd besproken tegen welke knelpunten of vraagstukken de bedrijven in het personeelsbeleid aanlopen. Die werkwijze klinkt logisch, maar is toch echt bijzonder, aldus Dorsman. “Vaak genoeg wordt werkgevers gewoon een ‘aanbod’ gedaan. Echter, in dit project werd per bedrijf eerst geïnventariseerd wat het meest logische en beste is om eerst aan te pakken. Dat ligt namelijk bij elk bedrijf anders omdat ieder bedrijf anders is en zich in een andere fase van ontwikkeling bevindt. Het is maatwerk.” De gemene deler was het startpunt: ‘ophalen wat er bij het personeel leeft en dus de dialoog aangaan met medewerkers in plaats van

dingen opleggen’, verwoordt Dorsman. Zo zette één van de bedrijven bijvoorbeeld een vitaliteitsscan in waarbij de medewerkers zich een beeld vormen over hoe het staat met hun werkvermogen. “Als daar aandachtspunten waren, kreeg hij of zij een uitnodiging voor een gesprek met een vitaliteits- of loopbaancoach.” Een ander bloembollengroothandelsbedrijf koos voor een workshop ‘Groeikracht’. Daarin gaat een groep medewerkers met elkaar in gesprek over hun drijfveren in het werk. “Zo wordt veel informatie opgehaald over wat medewerkers van je bedrijf vinden. Wat koesteren zij binnen de organisatie, wat zou er ontwikkeld moeten worden en welke zaken zitten hen in de

‘Ophalen wat er leeft, in plaats van dingen opleggen’

weg? Door in dialoog met de medewerkers de antwoorden op te halen, betrek je hen serieus bij het beleid en dat motiveert hen om met de eigen inzetbaarheid aan de slag te gaan.” Op die manier formuleerde ieder bedrijf voor zich een hulpvraag en daaraan koppelde men vanuit #Kenniskracht bepaalde acties, zoals workshops, voorlichting over de seniorenregeling en coachingstrajecten.

BREDER INFORMATIE DELEN

In juni 2018 schoven de zes deelnemen-

‘Het bestaande pad loopt dood’



“Ik wil vervolgstappen zetten”, zegt John Boot, directeur-eigenaar van C.S. Weijers in Hillegom. Zijn bedrijf deed mee aan het pilotproject en heeft zich nu weer aangemeld. In de pilot liet Boot medewerkers onder andere een vitaliteitsscan invullen. De resultaten werden onder de medewerkers anoniem gedeeld. Hierdoor raakten zij met elkaar in gesprek over hun leefpatroon, zoals meer bewegen en gezonder eten. “Dit heeft best een lang na-ijleffect gehad.”

Een eyeopener uit de scan was dat de arbeidspieken als stressvol worden ervaren door met name jongere medewerkers, terwijl Boot verwachtte dat de zwaarte van de werkzaamheden bij ouderen zou komen bovendrijven. “Die stres werd door jongeren op kantoor sterker ervaren dan in de schuur.” Omdat de instroom van jongeren echt lastig is bij de bloembollengroothandelaar en er veel concurrentie is zowel in de sector als daarbuiten, beseft Boot dat er iets moet veranderen. “Ons bedrijf moet aantrekkelijker worden voor de jeugd.” Het probleem is alleen dat de drukste perioden op het bedrijf vallen in de mooiste maanden van het jaar. “Dan veel uren maken, schrikt jongeren af. We moeten daarom flexibeler worden, bijvoorbeeld door deelfuncties in te voeren of werkweken van vier keer 9 uur of 32 uur. Voor jongeren telt niet alleen salaris, ze hebben veel behoefte aan flexibiliteit en betere randvoorwaarden. Daar moeten we in mee om de continuïteit van het bedrijf te waarborgen, want we beseffen dat het bestaande pad doodloopt.”

Omdat verjonging tegenvalt, betekent dit ook dat Boot de oudere werknemers zo lang mogelijk

fit, energiek en daarmee productief wil houden. “Daarin zou ik meer handvatten willen.” Bij C.S. Weijers bestond de instroom de laatste jaren uit met name vijftigplussers. “De gemiddelde leeftijd is zo’n beetje vijftig.” Het arbeidsvraagstuk vraagt ook om acties bij de flexibele schil. “Onze flexibele schil wordt relatief gezien groter.” Dat heeft volgens de directeur-eigenaar te maken met de seizoensdynamiek, wet- en regelgeving, beschikbaarheid van mensen, maar ook de conjunctuurgevoeligheid waarmee de sector kampt. “Maar ook de beschikbaarheid van die flexibele schil wordt steeds onzekerder, dus ook op dat vlak is er nog werk te verzetten.”

de ondernemers met de sociale partners FNV, CNV Vakmensen en Anthos aan tafel tijdens het ‘dialoogdiner’. Als afsluiting van het tweejarige project ging men daar met elkaar in gesprek over de thema’s die vrijwel binnen ieder bedrijf speelden. Ieder bedrijf gaf een toelichting op wat hun hulpvraag was en welke acties en begeleiding er vanuit #Kenniskracht volgden. “Er werden bevindingen besproken, suggesties gedeeld en zaken meegeven voor de CAO-gesprekken.” Toen werd ook het plan gemaakt een website te lanceren: dashboardkenniskracht.nl om zo de opgedane kennis te delen met andere bedrijven in de sector. Die ging in januari 2019 live.

Op de site zijn de verschillende thema’s uitgewerkt die bij vrijwel alle bedrijven een rol spelen bij het duurzaam inzetten van mensen. Onderwerpen als ‘verbeterde inzetbaarheid van de oudere werknemer’, het ‘binden en boeien van flexmedewerkers’, ‘hoe pak je toekomstgericht personeelsbeleid aan’ en ‘motiverend leidinggeven’ zijn uitgewerkt op de site. Ook besloot de sectorcommissie om in 2019 aan twintig bedrijven in de sector een ‘bollenboosquiz’ uit te delen. Met een kaartspel worden werkgevers en werknemers aangezet om op een ontspannen manier met elkaar in gesprek te gaan over duurzame inzetbaarheid. Vanwege corona werden de dozen pas vorig jaar aan de bedrijven geleverd.



Inmiddels heeft het project #Kenniskracht een vervolg gekregen. Er kunnen tien bedrijven aan meedoen. Volgend jaar worden zij kosteloos en professioneel begeleid in hun ondernemersvragen, waarmee ze duurzame inzetbaarheid op hun bedrijf kunnen verbeteren. Dorsman geeft aan dat hij het traject begint met een

kennismakingsgesprek met de directie of P&O-functionaris, daarna wordt op maat een plan van aanpak gemaakt met gerichte ondersteuningsactiviteiten. “Vijf bedrijven hebben inmiddels interesse getoond en er is dus nog plek voor vijf andere bedrijven.” Geïnteresseerden kunnen mailen naar kenniskracht@actor.nl. ♦