



Mensen nodig: 'Je moet er echt ruchtbaarheid aan geven'

Deze hoveniers wisten hun personeelstekort aan te vullen

Personeelstekorten zijn geen nieuws meer. Toch weten de hoveniers in dit artikel nieuwe medewerkers aan te trekken. Teun Spies van De Lingebrug liet zijn omgeving net zo lang weten dat hij nieuwe mensen zocht tot hij voorzien was. En Marcel Nieuwenhuis van De Brinker ziet potentie in anderen dan de standaard vakman en in jonge aanwas.

Auteur: Tanja Speek

Het filmpje start met dronebeelden van een tuin in aanleg. Dan volgt Casper, een jonge medewerker van het bedrijf, staand in een zwembad in aanleg. Hij vertelt hoe afwisselend het werk is. Vervolgens zien we Ilse achter haar bureau. Gerrit vertelt hoe leuk het werk ook voor zestigplussers is en Frank weet de kijker ervan te overtuigen dat parttime werken een leuke aanvulling op de AOW kan zijn. De video voelt oprecht. Teun Spies, eigenaar van hoveniersbedrijf de Lingebrug van Dutch Quality Gardens, liet dit filmpje maken in het voorjaar van 2022.

'In een tijdsbestek van vier maanden vertrokken er ineens vier medewerkers. Twee begonnen voor zichzelf, twee gingen ander werk doen. Dat was wel even spannend, ja. De arbeidsmarkt was toen ook al krap. Je moet er echt ruchtbaarheid aan geven en blijven

geloven dat het lukt.' Een leuke toevoeging: het filmpje voor het werven van personeel is gemaakt door een medewerker van Spies. 'Ik huur hem in als zzp'er. Hij werkt voor de helft bij mij in het tuinonderhoud, en voor de andere helft heeft hij een eigen bedrijf voor het maken van video's.'

Vijfde kandidaat

Dat het in de sector lastig is om aan personeel te komen, ziet de VHG al jaren. Jeroen Zijlmans, beleidsadviseur bij de VHG, licht dat toe. 'We maken elk jaar een barometer: hoe staat de sector ervoor, de arbeidsmarkt, wat zijn de zorgen? En steeds vaker noemen onze leden personeelstekort als grote zorg. Eerst ging het nog vooral om goed opgeleid personeel, maar inmiddels is het probleem breder. Het vraagt veel creativiteit van de ondernemers.' Spies liet zich niet uit het veld slaan. Hij maakte

niet alleen het filmpje, maar deed nog veel meer om nieuw personeel aan te trekken. 'Ik heb een spandoek opgehangen met de tekst dat we personeel zoeken. Dat doek heeft ook op het marktplein in mijn dorp gehangen. In mijn tuin heb ik een groot bord neergezet. En overall om me heen heb ik laten weten dat ik personeel zocht. Bijvoorbeeld bij mijn klanten, daar vroeg ik steeds of ze nog iemand wisten. En mijn eigen personeel heb ik natuurlijk ook laten rondvragen in hun netwerk. Dat zijn toch de ambassadeurs van je bedrijf.'

De inspanningen van Spies hadden succes: inmiddels heeft hij vier nieuwe medewerkers. 'Ik heb zelfs nog contact met een vijfde kandidaat. Die kan ik nu niet aannemen; vier nieuwe collega's inwerken kost al genoeg tijd en inspanning. Anders had ik hem er graag bij gehad.'

Handen uit de mouwen

Marcel Nieuwenhuis van hovenier De Brinker van Dutch Quality Gardens in Bathmen herkent het probleem om aan personeel te komen. Hij vond een andere benadering om mensen te zoeken om het werk gedaan te krijgen. Nieuwenhuis is sterk in het zien van de potentie van mensen, ook al hebben ze niet direct de juiste papieren voor het werk. 'We zijn een breed bedrijf, met ook een timmer-

'Zij-instromers werven lopen we al mee voorop op andere sectoren'



Marcel Nieuwenhuis



Teun Spies

man en elektriciens in dienst. Op een gegeven moment had ik niemand meer voor het besturen van onze tractor. Ik kreeg een tip over een boer, John, die was gestopt met zijn bedrijf en werk zocht. Eerst had ik mijn twijfels: wat moest ik met een boer? Maar hij had zin om de handen uit de mouwen te steken en nu is hij onmisbaar in ons bedrijf. Hij trekt alle tuinen leeg, voert het tuinafval af. Bij het onderhoud zijn mijn hoveniers aan het snoeien en ruimt hij achter hen op. Zo houden de hoveniers meer tijd over om het werk te doen waarin zij gespecialiseerd zijn.'

Zij-instromers

De VHG adviseert om niet alleen uit te kijken naar nieuw opgeleide mbo'ers, maar ook naar zij-instromers. 'We zien veel interesse van zij-instromers, uit de horeca, de bankwereld, de verpleging, overal vandaan. We zijn al gewend om uit die doelgroep te werven; hiermee lopen we voor op andere sectoren.' De opleiding voor zij-instromers trekt ongeveer 500 deelnemers per jaar. Het was altijd een opleiding van 30 avonden en zes zaterdagen, maar het blijkt dat veel mensen de opleiding liever in losse modules volgen. Verder hebben bedrijven als *Donker Groen* een eigen opleiding opgezet. Spies wierf in de breedte, van jong tot oud en alles ertussenin. Hij heeft nu een zij-instromer in dienst. 'Iemand uit het onderwijs. Dat gaat heel goed, maar ik heb het ook anders mee-gemaakt. Ik heb een voormalige kweker gehad als zij-instromer. Het leek hem mooi om bij ons te komen werken, maar het bleek toch tegen te vallen en hij is ander werk gaan doen. Tja, dat kun je natuurlijk toch hebben.'

Een andere belangrijke groep die de VHG kansen wil geven, zijn mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. 'We horen steeds meer verhalen van ondernemers die ook in die groep werven. Het is natuurlijk een groep die van oudsher aan de sector gekoppeld wordt. Ze kunnen vaak een deel van de werkzaamheden overnemen en het biedt kansen voor samenwerking. Maar,' geeft Zijlmans toe, 'het is niet iedereen gegeven om met deze groep om te gaan. Zeker als je het woud aan regelgeving ingaat, is dat een worsteling. Bovendien is het per gemeente weer anders.'

Duidelijke opdracht

Ook Spies heeft een medewerker met een 'rugzakje' in dienst. 'Het is niet echt iemand met een afstand tot de arbeidsmarkt, maar hij krijgt wel

extra hulp. Hij heeft een soort coach die hem soms bijstuurt in zijn doen en laten. Echt zelfstandig werken is voor hem te veel gevraagd, dus we sturen hem altijd met iemand mee. Op die manier werkt hij prima in ons bedrijf.' Ook Nieuwenhuis heeft een positieve ervaring te delen. 'Vorig jaar kwam er een knaap hier, achttien jaar oud. Hij zocht werk. Een heel pientere knaap, eigenlijk te slim voor dit werk, maar met een rugzakje, zeg maar. Hij wil graag werken, niet alleen in de schoolbanken zitten. Eigenlijk wil hij de bosbouw in, dus ik twijfelde of ik het wel moest doen. Maar hij had een werkervaringsplek nodig. Ik had het toen zo druk dat ik de extra hulp wel kon gebruiken. "Kom maar", zei ik tegen hem. "Dan kun jij je opleiding afronden." Ik wilde er niet te veel energie in steken omdat hij toch een andere kant op zou gaan. Maar stiekem hoopte ik dat hij zou switchen.' En wat Nieuwenhuis hoopte, gebeurde ook. De jongen werd zo enthousiast, dat hij besloot toch de hovenierskant op te gaan. 'Hij is helemaal om. Nu werkte hij drie dagen in de week bij ons. Die jongen is zo clever; hij wil alles leren en is bloedserieus, te serieus soms. En hij heeft hulp nodig. Hij moet een duidelijke opdracht krijgen en met een goede vakman mee op pad. Op de voorgrond treden is lastig voor hem, baar daar begeleiden we hem bij. School helpt op de achtergrond. Hij groeit er vanzelf wel in.'

Vakman worden

'Wil je nog een mooi voorbeeld?' vraagt Nieuwenhuis. 'Een knul van veertien jaar loopt met ons mee. Hij zit op het Zone.college in Twello. Daar volgt hij de vakmanschapsroute. Dat is een nieuwe leerweg. Die jongen moet minimaal in de klas zitten en maximaal naar buiten. Hij is niet dom, hoor, maar hij leert gewoon het meeste als hij aan de slag kan.' En die kans krijgt hij bij Nieuwenhuis, met steun van school. 'Laatst hadden we een gesprek met een docent van hem. De jongen moest benoemen wat hij wilde leren. Hij wilde leren bestraten. "Dan gaan we dat doen", zei ik. Wat die jongen nu al kan voor iemand van veertien! Zo iemand kan een enorm goede vakman worden. Die papieren en diploma's maken dan niets meer uit.'



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!