

Zij-instromer Jorn volgt een VHG-brancheopleiding en is nu werkzaam bij Hoveniersbedrijf de Plataan



Zij-instromers in het groen: hoe behouden we ze?

Zij-instromer allang geen exotisch verschijnsel meer, maar er is nog volop winst te behalen

De groene sector kampt met krapte. Klassieke groenopleidingen leveren te weinig nieuwe krachten en de aanwas vanuit deze hoek blijft aankomende jaren krimpen, terwijl de vraag naar goede mensen blijft groeien. Gelukkig kiezen steeds vaker zij-instromers bewust voor het hoveniersvak: gemotiveerd én met levenservaring. Maar instromen is één ding, blijven een tweede. Tijdens een hovenierscafé deze zomer stond één vraag centraal: hoe houden we zij-instromers vast?

Auteur: Willemijn van Iersel

Waar een zij-instromer een paar jaar geleden nog werd beschouwd als een uitzondering, is dat beeld inmiddels flink aan het kantelen. Dat ervaren ook alle aanwezigen in het hovenierscafé. Deuren voor zij-instromers worden sneller wagenwijd opengezet, waar er enkele jaren geleden wellicht nog met veel scepsis naar werd gekeken. Werkgevers herkennen in deze groep vaak juist de ideale werknemer: gemotiveerd, op tijd, goed aanspreekbaar en met een gezonde werkhouding. 'De werknemersvaardigheden zijn meestal dik in orde,' aldus Jeroen Zijlmans van Koninklijke VHG. 'Zij-instromers kiezen bewust voor het vak, vaak na een andere loopbaan, en brengen daarmee niet alleen motivatie, maar ook vaak een sterk ontwikkelde verantwoordelijkheid mee.'

Verkeerde verwachtingen

Toch zijn er ook valkuilen. De verwachtingen van het werk sluiten niet altijd aan op de realiteit. Groen en ecologie zijn hot, deels waarom de sector een aantrekkingskracht heeft op die zij-instromer. Maar dat idealistische beeld van ecologie en biodiversiteit kan omslaan in teleurstelling als het werk ook gewoon uit straten, sjouwen, heggen knippen en onkruid wieden blijkt te bestaan. Begeleiding, realistische voorlichting en een goede match met het bedrijf zijn daarom essentieel, aldus Brigit Leiwakabessy-Damen van Osmaia Nederland. Een meeloopdag kan hierin veel duidelijk maken. Zo startte Koninklijke VHG deze zomer in de campagne Groeien door Groen de mogelijkheid voor geïnteresseerden om op koffiedate te gaan bij hoveniersbedrijven. Iets

Aanwezig tijdens het Hovenierscafé bij Yuverta Houten

- Jesse Koomen van GreenCademy
- Jeroen Zijlmans van Koninklijke VHG
- Brigit Leiwakabessy-Damen van Osmia Nederland
- Jeroen van Woerden van Stichting TRI
- Henrianne Hendriks van Warbij van Hoveniersbedrijf de Plataan
- Willemijn van Iersel van Vakblad de Hovenier - uitgeverij NWST

laagdrempeliger dan een volledige meeloopdag. Jesse Koomen van GreenCademy heeft wisselende ervaringen met meeloopdagen. 'Wij ervaren dat meeloopdagen heel waardevol kunnen zijn om kandidaten een eerlijk beeld te geven van het hoveniersvak. Kandidaten reageren vaak positief, mits er goede begeleiding is. Tegelijkertijd horen we terug dat het voor bedrijven tijdrovend wordt wanneer meerdere kandidaten aan een meeloopdag deelnemen, maar vervolgens niet de keuze maken om echt in te stromen. Zeker in drukke seizoenen maakt dit dat bedrijven er soms terughoudend in worden. Juist daarom is het belangrijk dat verwachtingen vooraf goed afgestemd zijn.'

Wegen voor zij-instromers zijn geopend

Positief is dat er binnen de hovenierssector

Jesse Koomen



inmiddels een stevig netwerk opgebouwd is om zij-instromers goed te begeleiden. Van VHG-brancheopleidingen en avondscholing tot online initiatieven, zoals GreenCademy. Dit zijn allemaal mogelijkheden waardoor het voor zij-instromers laagdrempeliger wordt om de overstap te maken naar het groen. Tegelijkertijd zijn alle aanwezigen in het hovenierscafé het erover eens dat er nog steeds veel kansen blij-

ven liggen. Zo noemt ondernemer Henrianne Hendriks van Warbij van Hoveniersbedrijf de Plataan het ruime aanbod voor zij-instromers bijna een valkuil. 'Het aanbod kan ook té groot zijn. Want waar moet je beginnen als zij-instromer? Wij hebben gekozen voor de VHG brancheopleiding, maar er is zoveel.' Jeroen van Woerden van Stichting TRI: 'Ooit hebben wij hiervoor samen met Koninklijke VHG een plan gehad om een centraal loket op te zetten dat zij-instromers eenvoudig de weg wijst in de mogelijkheden en kansen binnen onze sector.' Landelijk helpt Stichting TRI Groei in Groen 171 BBL-studenten verder tijdens hun opleidingstraject. Hiervan is maar liefst 87 procent zij-instromer of omscholer.

Toch zijn er ook valkuilen: de verwachtingen van het werk sluiten niet altijd aan op de realiteit



Brigit Leiwakabessy-Damen



Henrianne Hendriks van Warbij



Jeroen Zijlmans

‘Je moet ook een vijftiger behandelen als leerling, met ruimte om te leren én te groeien. Dat vergeet je nog wel eens’

Aandacht als bindmiddel

Het behouden van zij-instromers vraagt om meer dan opleiding alleen. Het is een open deur, maar toch zien de aanwezigen van het hovenierscafé dit nog voldoende misgaan. Geef als ondernemer persoonlijke aandacht aan je medewerkers. Zeker bij zij-instromers is dit van cruciaal belang, want een carrièreswitch vraagt veel van mensen. Van Woerden: ‘Werkgevers die investeren in goede gesprekken, binden medewerkers het best.’ Nog een belangrijk punt: maatwerk bieden. Fulltime werken is geen gegeven meer; zij-instromers hebben vaker ook gezinnen en andere schema’s waarmee rekening moet worden gehouden. Hendriks van Warbij noemt nog een valkuil bij de begeleiding van zij-instromers: ‘Je moet ook een vijftiger behandelen als leerling, met ruimte om



Jeroen van Woerden

te leren én te groeien. Dat vergeet je nog wel eens.’

Balans in het team essentieel

Toch is het niet altijd haalbaar om onbeperkt zij-instromers aan te nemen. De balans binnen een team moet kloppen. Een voorman die voortdurend nieuwe mensen moet begeleiden, komt zelf niet meer aan zijn werk toe. Ook het aantal vakbekwame krachten in een team moet op peil blijven. Een stevige basis van ervaren hoveniers is essentieel voor het goed laten landen van nieuwe instromers in je team, maar ook in de sector. Opvallend is de groeiende diversiteit onder zij-instromers. Waar in de traditionele hoveniersopleidingen veelal witte mannen zijn, zie je binnen zij-instromers meer kleur én vrouwen terug. Ook dat noemen de aanwezigen als een positieve noot van zij-instromers.

Geld

Een belangrijk punt blijft het salaris. Zijlmans: ‘Voor veel zij-instromers betekent de overstap een inkomensdaling. Dat moeten we ons realiseren als sector.’ Dat is een drempel: mensen hebben vaste lasten en een hypotheek te betalen. Maar die drempel is niet onoverbrugbaar. De voldoening, het buiten werken, het concreet bezig zijn en het gevoel van zingeving maken veel goed.

‘Ik heb financieel moeten inleveren, maar ik krijg er veel energie en gezondheid voor terug,’

vertelde een zij-instromer recentelijk nog aan werkgever Hendriks van Warbij. Voor werkgevers geldt wel: wees eerlijk en transparant in het gesprek, en durf ook te belonen waar het kan.

‘Zij-instromers zijn geen noodoplossing meer, maar een blijvende groep in het hoveniersvak’

Conclusie: het potentieel is groot.

Nu benutten

Zij-instromers zijn geen noodoplossing meer, maar een blijvende groep in het hoveniersvak. De groep is divers, gemotiveerd en komt met nieuwe inzichten en vaardigheden. Maar om deze groep te behouden, is blijvende aandacht nodig: voor begeleiding, voor maatwerk en voor goede arbeidsvoorwaarden. Alleen dan wordt de zij-instromer een vaste waarde in het groene team van de toekomst.



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!