

# DE STELLING: inflexibele houding van hoveniers- bedrijven draagt mede bij aan personeelstekort in onze sector

**Dat er veel onvervulbare vacatures in de hoveniersector zijn, is geen nieuws.**

**Wat ook geen nieuws is, is het gebrek aan diversiteit in onze sector. Als ik op beurzen rondloop, ben ik dikwijls een van de weinige vrouwen. Ik grap altijd dat hoveniersevenementen de enige plaats zijn waar geen rij staat bij de vrouwen-wc. Laten we onszelf als sector dus eens kritisch onder de loep nemen. Is het personeelstekort dat nu heerst in de sector niet deels te wijten aan het feit dat werkgevers alleen zoeken naar personeel dat op hen lijkt?**

Auteur: Willemijn van Iersel

Als je alleen zoekt naar (witte) mannelijke vakbekwame hoveniers die 40 uur per week wil werken, kom je van een koude kermis thuis. Want die jongens wil iederéén hebben. Wat ook niet helpt, is dat de aanwas vanuit de groene mbo's al jarenlang krimpt. En wil de nieuwe generatie überhaupt nog wel 40 uur werken, of iedere dag om vijf uur opstaan? Moeten wij als sector niet een beetje meer meebewegen met de arbeidsmarkt? Kijken we als sector wel breed genoeg naar het arbeidspotentieel? Of blijven we wachten op die ene jonge vakbekwame hovenier die alle plantennamen uit z'n hoofd kent, perfect kan straten en goed communiceert met de klant?

  
**BE SOCIAL**  
Scan, lees & deel!



**MICHELLE KOOMEN**

**Oprichter Stichting Project 8 helpt nieuwkomers aan werk in de hoveniersbranche**

## 'Door niet mee te willen bewegen, snijdt de branche zichzelf in de vingers'

'Hoewel er ook hoveniersbedrijven zijn die hun best doen voor inclusiviteit, valt mij op dat velen vasthouden aan "hoe het nu eenmaal altijd is geweest". Ik denk daarom dat de sector minder aantrekkelijk is voor nieuwkomers, jongeren en vrouwen.

### Vroeg starten omdat het hoort

'Zo willen veel bedrijven dat men vroeg op het werk verschijnt, een uur of zes, zeven 's morgens. Maar veel jonge talenten zien het niet meer zitten om zo vroeg te beginnen, ook nieuwkomers, en soms is het ook praktisch onhaalbaar omdat ze afhankelijk zijn van het ov. Hoveniersbedrijven zitten vaak niet op makkelijk bereikbare plaatsen. Daarbij worden de reiskosten volgens de cao niet vergoed, terwijl het openbaar vervoer best duur is. Dat slokt dan al een flink bedrag van hun (naar mijn mening magere) startsalaries op. Bedrijven staan er meestal niet voor open om dit te vergoeden of om samen een oplossing te bedenken: 'Zo gaat het nou eenmaal, zo is het nu eenmaal geregeld in de branche.' Ook de wens van werkzoekende nieuwkomers om parttime te werken, wordt meestal niet geaccepteerd: 'Omdat het plannen dan te lastig wordt.' Door deze houding valt al een flink aantal nieuwkomers af.'

### Passend in het team

'En uiteraard is het belangrijk dat nieuwe medewerkers passen in het team, maar soms bekijken werkgevers dit te star. Zo krijgen mensen die de taal (nog) niet spreken of een andere cultuur hebben minder kansen. Inclusie en diversiteit creëer je op deze manier natuurlijk niet. In de huidige arbeidsmarkt moet je iedereen aantrekken die in groen geïnteresseerd is. De uitdagingen als gevolg van een diverser personeelsbestand zijn op te lossen met wat verandering, creativiteit en welwillendheid. Door niet mee te willen bewegen, snijdt de branche zichzelf in de vingers.'



**AART MOREE EN ALLARD VAN DER KLOOSTER**  
eigenaren Hoveniersbedrijf Tim Kok en VDK.VDW Design

**‘De sector is best wel gewend aan een bepaalde standaard, maar misschien moeten we daar soms flexibeler mee omgaan.’**

Moree en Van der Klooster herkennen beiden het beeld uit de stelling. Moree: ‘Ik denk dat deze stelling wel waarheid bevat. De sector is best wel gewend aan een bepaalde standaard, maar misschien moeten we daar soms flexibeler mee omgaan.’

#### Fulltime a.u.b.

‘Ook ik was tot twee jaar geleden van mening dat je fulltime moet werken omdat het anders moeilijk wordt met de planning. Totdat een gewaardeerde medewerker mij vroeg of hij iedere week een middag vrij mocht. Ik wilde die jongen niet kwijt; hij is waardevol voor het team. Inmiddels is zijn vaste vrije middag dus een feit. Iedereen weet ervan en je kunt de planning er gewoon op aanpassen. Een werkweek kan bijvoorbeeld ook bestaan uit 4 x 9 uur? Daarbij zijn wij van mening dat je terugkrijgt wat je geeft aan het personeel. Als je je wat flexibeler opstelt, wordt dat gewaardeerd. Op de langere termijn bind je zo niet alleen personeel aan jou als werkgever, maar ook aan de sector.’

#### Verschil onderhoud

Moree geeft eerlijk toe zelf ook nog te worstelen met het toepassen van meer flexibiliteit. Moree: ‘Ik blijf bezwaren zien als hele aanlegteams parttime gaan werken voor de continuïteit en efficiëntie van die projecten, terwijl parttime werken in het onderhoud makkelijk in te plannen is. Er is nog wel wat onkunde, dus het is goed als we hier als sector wat meer aandacht aan besteden.’



**RAISA GHAZI**  
pleitbezorger voor inclusiviteit als internationaal spreker en docent aan Nyenrode Business University

**‘Een niet inclusieve omgeving wordt veroorzaakt doordat werkgevers bijvoorbeeld vooroordelen hebben over vrouwen of ervan uitgaan dat vrouwen iets niet kunnen omdat ze vrouw zijn, terwijl dat misschien niet het geval is.’**

‘Ja en nee! Aan de ene kant is het mogelijk dat het personeelstekort aan de hoveniersbedrijven te wijten is omdat ze weinig aan diversiteit doen. Aan de andere kant kan het zijn dat hoveniersbedrijven wel vrouwen of mensen uit minderheidsgroepen aannemen, maar dat vrouwen en minderheden niet blijven. Bedrijven nemen weinig divers personeel aan, soms onbedoeld, omdat ze per ongeluk niet-inclusieve vacatures schrijven. Ze gebruiken bijvoorbeeld woorden die mannen meer aanspreken dan vrouwen. Deze worden ook wel *gender-coded words* genoemd.’

#### Hoge eisen

‘Een andere oorzaak waardoor werkgevers soms onbedoeld eerder mannen aannemen dan vrouwen, is dat ze veel eisen in de vacature noemen. Volgens onderzoek blijkt dat vrouwen af te schrikken. Verder kan het zijn dat werkgevers altijd in hun eigen netwerk vissen naar nieuw personeel. We hebben vaak een netwerk van mensen die op onszelf lijken. Ook daarvoor kunnen ze per ongeluk minder divers personeel aantrekken.’

#### Vrouwen weggagen

‘Het tweede scenario is dat er wel vrouwen worden aangenomen, maar dat ze niet blijven. Dit kan komen doordat de werkplek niet inclusief is. Een niet-inclusieve omgeving wordt kan worden veroorzaakt doordat werkgevers vooroordelen hebben over vrouwen en ten onrechte denken dat ze iets niet kunnen omdat ze vrouw zijn. Dit draagt bij aan het personeelstekort, omdat dan alleen mannen zich welkom voelen op dit soort werkplekken. Voor werkgevers is het belangrijk om dit soort zaken na te gaan als ze in een grotere vijver van nieuwe medewerkers willen vissen.’