



Het groene plafond in de hovenierssector

Waar blijven de vrouwen en mensen van kleur?

Er is al jaren een schreeuwend tekort aan hoveniers. Bedrijven en opleidingen doen er alles aan om het vak voor toekomstige hoveniers aantrekkelijker te maken. Als overwegend wit en mannelijk bolwerk spreekt de sector echter maar een deel van het menselijk potentieel aan. De vraag is dus: waar blijven de vrouwen en mensen van kleur? En zijn er genoeg initiatieven om het vak bij een breder publiek onder de aandacht te brengen? Stad+Groen sprak erover met een aantal experts.

Auteur: Fleur Dil

Het tekort aan mensen is in de sector in het algemeen een alom erkend probleem. Bedrijven onderhouden niet voor niets nauwe contacten met opleidingen om aankomende hoveniers in een vroeg stadium aan zich te binden. Ook wordt er nagedacht over manieren om dit toch prachtige vak in een beter daglicht te plaatsen. Hovenier zijn is immers meer dan perkjes schoffelen. De focus ligt daarbij vooral op het aantrekken van meer medewerkers en dat zijn toch vooral witte mannen. Hoe komt het toch dat er zo weinig vrouwen en mensen van kleur te porren zijn voor dit vak?

Stereotyperingen

Jeroen van Woerden van Het Groen Werkt zoekt het gebrek aan diversiteit in onwetendheid bij deze doelgroepen. 'Wij weten als branche niet goed over te brengen wat er allemaal mogelijk

is in dit vak', vindt hij. 'Daardoor wordt er nog teveel gedacht vanuit stereotyperingen. Het zou vooral vies en zwaar werk zijn. Maar er zijn voor vrouwen genoeg mogelijkheden in de sector; denk aan tuinontwerpers, calculators en werkvoorbereiders. Vrouwen zijn over het algemeen gestructureerder dan mannen, dus voor dergelijke functies zijn ze bij uitstek geschikt.' Ook in uitvoerende functies ziet Van Woerden een rol weggelegd voor vrouwen. 'Natuurlijk blijft het werk fysiek, maar de machines zijn veel ergonomischer geworden, wat het werk veel lichter maakt dan 30 jaar geleden. Ook dat beeld moet worden bijgesteld.'

Marieke Kersten, opleidingsmanager bij Aeres Velp, ziet die aanknopingspunten voor vrouwen in de sector ook. 'Enerzijds bestaat inderdaad nog het beeld van de hovenier met de schop



‘Vrouwen zijn over het algemeen gestructureerder dan mannen, dus voor dergelijke functies zijn ze bij uitstek geschikt’

in een oranje hesje. Maar het beroep is de laatste jaren aan het veranderen. Het gaat nu meer om biodiversiteit en circulariteit, naar de natuur kijken en de beleving ervan. De opleiding gaat veel meer die kant op. Daarnaast wordt de tuin of veranda steeds meer een verlengstuk van de woonkamer; daar moet je als ontwerper rekening mee houden. Dat maakt het beroep ook interessanter voor vrouwen.’

Zij-instroom

Jeroen Zijlmans, beleidsadviseur arbeidsmarkt en onderwijs bij de branchevereniging Koninklijke VHG, ziet het aantal dames in de opleidingen dan ook toenemen, zij het mondjesmaat. ‘De sector leunt nu meer op zij-instromers. Dat zijn mensen die bijvoorbeeld uit de horeca en bankensector komen. In die groep zitten wel veel dames.’ Ook Kersten ziet de toename van dames vooral in de zij-instroom. ‘Gelukkig wel; dat is mooi om te zien. Overigens is dit op zich al een zeer diverse groep wat betreft achtergrond en opleidingsniveau. Dat varieert van mensen die in een re-integratietraject zitten tot mensen die universitair geschoold zijn. Het aanbieden van deze opleidingen wordt dus steeds meer maatwerk. Wat op zich natuurlijk mooi is, maar ook lastig voor docenten.’

Traditioneel

Alle experts erkennen dat de sector toe is aan een ander en beter imago, die meer recht doet aan het hoveniersvak. Een goede marketingstrategie is echter niet het enige wat de sector goed zou kunnen gebruiken. Volgens Van Woerden mag de hovenierssector ook op zichzelf reflecteren. ‘De sector is nog vrij traditioneel; dat loopt een beetje achter, naar mijn mening. Veel bedrijven hebben graag de boerenjongens die veel uren willen maken, terwijl veel mensen, en misschien juist ook vrouwen, minder willen werken. Die flexibiliteit ontbreekt nog.’ Kersten ziet ook dat er bij bedrijven nog winst te behalen valt. ‘Gemeentes besteden daar wel meer aandacht aan, bijvoorbeeld door vluchtelingen werk aan te bieden in het groen.’ Interessant is dat het gebrek aan vrouwen in de sector geen universeel gegeven is. Zijlmans: ‘Als je die Europese hovenierswedstrijden ziet, kom je veel vrouwen tegen. Wist je dat het aandeel vrouwen in Finland juist heel hoog is? Dat ook niet zo gek; wie in het weekend om zich heen kijkt, ziet vooral vrouwen de tuin doen.’

Het begint bij de opleiding

De vraag is dus hoe je deze doelgroepen kunt bereiken. Volgens Zijlmans begint het bij het vmbo. ‘Dat is een goede plek om jongeren te

interesseren voor het vak’, vindt hij. ‘Maar we slagen er niet in een mooi beeld van het vak voor te schotelen. Je moet het die jongeren laten zien, door ze echt leuke projecten te laten doen. Veel bedrijven doen daar wel hun best voor en daar zie je ook grotere aantallen jongeren. Ik ken een vmbo-school in Hoevelaken waar zes bedrijven bij aangesloten zijn. Ik heb de cijfers gezien; die zijn super. Het is een vrij makkelijke manier om die jongeren in de sector binnen te halen, maar we moeten er nog harder aan trekken.’ Deze aanpak werkt dus goed om jongeren te stimuleren, maar de vraag is of het aandeel meisjes daardoor ook toeneemt. Zijlmans: ‘Nee, dat zijn nog steeds vooral jongens, denk ik.’

Zo breed mogelijk

Mbo-opleiding Aeres probeert de instroom in de sector te vergroten door de opleidingen zo breed mogelijk te maken. ‘Naast het reguliere onderwijs bieden we ook verschillende andere routes aan’, vertelt Kersten. ‘Behalve de avondopleiding voor zij-instromers hebben we bijvoorbeeld ook de praktijkleerroute. Hier zijn we drie jaar geleden mee gestart voor niveau één en twee. Mensen mogen het hele jaar door instromen, wat voor bedrijven ook aantrekkelijk is. Zo hebben we een goede samenwerking met de Koninklijke Ginkel Groep. Bij Rosa Novum, het sociale bedrijf van de Ginkel Groep, zijn twee dames opgeleid via de praktijkleerroute. We proberen de sector dus



zo breed mogelijk te bedienen.' De kunst is volgens Kersten ook om mensen zoveel mogelijk in aanraking te laten komen met de sector, liefst met mensen van hun eigen doelgroep. 'Als ze zien dat er vrouwen in de branche werkzaam zijn, weten ze dat het kan. Ze zien wat de mogelijkheden zijn en dat kan een enorme motivator zijn.'

Het is aan bedrijven om hierbij de handschoen op te pakken, is de boodschap van de experts. Maar ook de branchevereniging zou een rol kunnen spelen in dit diversiteitsvraagstuk, vindt Kersten. En gewoon heel goede voorlichting geven: 'De sector kan wat dat betreft een voorbeeld nemen aan die reclamespotjes van het leger. Hiermee kun je het vak over de hele breedte laten zien.'



Marieke Kersten

'Wie in het weekend om zich heen kijkt, ziet vooral vrouwen de tuin doen'

Stad versus platteland

We hebben het nu vooral over de vrouwen gehad, maar hoe zit het met de mensen van kleur? Waar de dames inmiddels schoorvoetend aanhaken bij de sector, blijft de instroom van mensen van kleur nog ver achter. Kersten en Van Woerden hebben hierbij dezelfde observatie. 'Deze groep zie je nauwelijks tot niet instromen in de opleidingen.' Te weinig bekendheid met de sector en het imago van het beroep worden als mogelijke oorzaken gezien. 'Vanuit

de culturele achtergrond is met de handen werken toch iets waar men over het algemeen niet zo trots op is', meent Kersten. Zijlmans bekijkt de situatie anders. 'Je moet het volgens mij niet zien in termen van wit of kleur. Ik zie het eerder als een stadsprobleem', vindt hij. 'Leerlingen van aoc's (agrarische opleidingscentra) komen vooral uit de dorpen daaromheen. Als je jongeren uit de stad bereikt, bereik je ook meer jongeren van kleur. Daarbij is ook nog interessant dat juist stadsjongeren heel betrokken zijn bij het

milieu en de klimaatproblematiek. Bij uitstek in deze sector kun je daarvoor iets betekenen. Je zou dus verwachten dat je ze ook ziet op de opleidingen.'

Vanuit de praktijk kan Kersten slechts één voorbeeld vinden van jongeren met een andere achtergrond die in de groensector zijn beland. En dat is maar bar weinig. 'In de gemeente Veenedaal zijn vanuit de praktijkleerroute mensen van kleur in het groen gaan werken bij Rosa Nova. De voorman had opvallend genoeg een andere achtergrond; dat zal zeker een rol hebben gespeeld.' Hieruit blijkt misschien wel dat 'goed voorbeeld doet goed volgen' één van de effectiefste manieren kan zijn om andere groepen te bereiken. Want voor de rest blijft het behoorlijk lastig om die aansluiting vanuit de sector en opleiding te vinden, vindt Kersten. Zijlmans is daarom blij dat er met dit artikel wat aandacht aan wordt besteed. 'Het is goed om dit thema op te pakken. Er zitten echt nog steeds te weinig vrouwen in het vak, om nog maar te zwijgen van mensen met een andere achtergrond. Er valt in Nederland nog een hoop te winnen.'



Jeroen van Woerden, Jeroen Zijlmans in een fotoalbum

