

De Stelling: 'War for Talent: Gemeentes kopen met riantere salarissen kennis weg uit de groene sector.'

De strijd om groen talent is al een tijdje aan de gang. Gemeenten bieden steeds hogere salarissen om ervaren groenprofessionals aan te trekken, waardoor hoveniersbedrijven en groenvoorzieners moeite hebben om gekwalificeerd personeel te behouden. Is dit een logisch gevolg van schaarste op de arbeidsmarkt, of ondermijnt de overheid zo onbedoeld de vitaliteit van de groene sector?

Auteur: Heleen Kommers

Vooraf kleinere hoveniersbedrijven voelen de druk: zij kunnen vaak niet opboksen tegen de arbeidsvoorwaarden en stabiliteit die gemeenten bieden. Tegelijkertijd vissen ook grote hoveniersbedrijven in dezelfde vijver, wat de concurrentie verder opdrijft. Wat betekent deze verschuiving voor de kwaliteit en continuïteit van groenbeheer? En hoe kan de sector zich wapenen tegen deze 'War for Talent'?



Lars Tamboer
(Algemeen manager | idverde Advies)

'Met een salaris dat veel hoger ligt, kopen gemeenten daadwerkelijk mensen weg. Is dat nu waar we samen heen willen?'

'De war for talent is absoluut gaande. Maar om de stelling echt scherp te krijgen, moet je weten wat je onder 'talent' verstaat. Bedoel je daarmee een senior adviseur met ervaring, dan zijn die lastig aan te trekken. Bedoel je juist jong, vol potentie en nog in ontwikkeling, dan hebben we behoorlijk veel van die talenten bij ons werken, zoals studenten met afstudeeropdrachten, stagiairs en pas afgestudeerden. Maar omdat ze geen andere werkervaring hebben, begint het gras bij de burens na een paar jaar toch te lonken... Met een salaris dat veel hoger ligt, kopen gemeenten daadwerkelijk mensen weg. Bij ons, maar zeker óók bij elkaar. Is dat nu waar we samen heen willen? Alleen maar meer bieden om iemand weg te kapen? Of willen we samenwerken om het landelijke probleem aan te pakken?

'Een schrijnend tekort aan vakmensen helpt niet mee'

'Hoe we toch kunnen concurreren? We willen een leuke organisatie zijn, waar je duidelijkheid hebt over je taken en verantwoordelijkheden en waar je impact kunt maken. We hebben leuke, innovatieve projecten met ontplooiingsmogelijkheden. Ook hebben we een team met gelijkgestemden, waar je mee kunt sparren. En we hoeven niet op te boksen tegen andere afdelingen met andere belangen. Een schrijnend tekort aan vakmensen helpt bepaald niet mee. Tamboers oplossing? 'Samenwerking. Maar hoe dan? Daar heb ik geen pasklare oplossing voor, maar ik ga graag het gesprek en de uitdaging aan!'



Antoon van Spelde
(Eigenaar | A. Van Spelde Hoveniers)

‘Eindeloos tegen elkaar opbieden, is nutteloos. Dan kan je bedrijf beter wat krimpen en houd je onderaan de streep net zoveel of zelfs meer over’

De stelling is zeker waar, maar hoveniersbedrijven kapen ook onderling mensen weg. Al twee à drie jaar is het dezelfde stoelendans, maar het houdt op een gegeven moment op. Eindeloos tegen elkaar opbieden, is nutteloos. Dan kan je bedrijf beter wat krimpen en houd je onderaan de streep net zoveel of zelfs meer over, maar heb je veel minder zorgen. Mijn medewerkers zijn deels ook overgevoelen. Ze krijgen bij mij een ruim salaris, maar biedt een gemeente daar met driehonderd euro overheen, zijn ze weg. Mijns inziens is het ook beter om dan afscheid te nemen van elkaar en niet je kop in het zand te steken.’

‘Dure medewerkers, maar zonder werk’

‘Aan vakbekwame aanwas kom je nauwelijks. Arbeidsmigranten gaan dat opvullen, maar waarom zou je huiverig zijn voor Engelstalige collega's? Bij ASML spreekt toch ook tachtig procent Engels? Bij hoger opgeleiden kijkt men er wel positief tegenaan. Ook richting consument kun je de prijzen, zo'n tachtig euro per uur, niet meer verantwoorden. Voor velen onbetaalbaar. Wij richten ons daarom steeds meer op de nichemarkt, met bijzondere en meer bouwkundige opdrachten. Eenvoudige tuinklussen laten we gaan. Dat is vooral seizoensgebonden werk met ook rustige maanden. Voor gemeenten niet zo'n probleem, die kunnen meer betalen dan hoveniers. Uiteindelijk komt er een eind aan en gaan er klappen vallen. De wereldeconomie, een crisis... Veel bedrijven hebben straks hele dure medewerkers, maar geen werk.’



Jaap Verhagen
(Opzichter groen Team Beheer en Onderhoud | gemeente Zutphen)

‘De strijd om talent gaat tussen grote aannemers en de kleinere’

‘Soms gebeurt het, maar dat zie ik niet als ‘wegkapen’. ‘Stel, een aannemer verzorgt het beheer en onderhoud voor een gemeente. Vervolgens komt er bij die gemeente een vacature vrij en solliciteren de medewerkers van de aannemer inderdaad. Zij zijn al vertrouwd met de gemeente door hun eerdere werkzaamheden en wij kennen de talenten. Als zo'n vakkracht dan solliciteert, dan kiezen we natuurlijk wel de beste. Maar. In Zutphen moeten ook die sollicitanten gewoon de officiële weg bewandelen. Waar het eerder aan de orde is? Bij hoveniers onderling. De grote kapen medewerkers van de kleinere weg. Je ziet ook wel dat een medewerker van de ene gemeente naar de andere overstapt, meestal naar de gemeente waar diegene ook woont. Een kortere rijafstand, of zelfs fietsafstand is eerder de motivatie.’

‘Het voordeel van verschillende potjes’

‘En die veel hogere salarissen vallen ook wel mee. Ik moet me toch houden aan vastgestelde salarisschalen. Is dat schaal vier of vijf, dan kan ik geen zes bieden. Dat zou ook niet eerlijk zijn richting de er al werkende mensen. Ik erken wel dat we als gemeente het voordeel hebben over verschillende ‘potjes’ te beschikken. Aan het einde van het jaar krijgen we financiële middelen en dat is serieus geld. Die luxe heeft een aannemer of hovenier niet. Bij bedrijven krijg je een dertiende maand, bij ons een Individueel Keuze Budget (IKB) van 17,05 procent van je salaris. Dat is best veel!’



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!