

Jongeren maken op het terrein van Wallaard Groen kennis met werken in groen, infra en techniek (Beeld Wallaard Groen)

Meer werk dan mensen: hoe houdt de groensector het werk gedaan?

Groenbedrijven zoeken naar manieren om met minder mensen dezelfde kwaliteit te blijven leveren

Het personeelstekort in de groensector is niet nieuw, maar bepaalt steeds meer hoe bedrijven hun werk organiseren. Er is structureel meer werk dan personeel beschikbaar. Dat geldt voor vrijwel alle functies, van maaiers en uitvoerders tot projectleiders. Tegelijkertijd blijft de vraag naar groen groot. Hoe zorgen bedrijven ervoor dat zij het werk ook in de toekomst gedaan krijgen? Meer mensen werven is één mogelijkheid, maar ook opleiding, automatisering en een slimmere organisatie spelen een rol.

Auteur: Heleen Kommers

Alleen harder zoeken naar nieuwe medewerkers gaat het personeelstekort niet oplossen. Dat is de ervaring van Robin Castelijn, algemeen directeur van Wallaard Groen. Hij ziet drie sporen: bestaande medewerkers behouden en ontwikkelen, nieuwe mensen aantrekken én werken aan nieuwe instroom in de sector. ‘Je moet je niet gek laten maken en alleen maar focussen op werven, werven, werven’, zegt Castelijn. ‘Dan verlies je uit het oog dat je ook goede medewerkers hebt die je moet laten groeien en binden.’ Ook bij het aannemen van nieuwe mensen houdt hij rekening met de bestaande ploeg. In een krappe arbeidsmarkt kunnen sollicitanten stevige eisen stellen, maar die moeten wel passen bij wat binnen het bedrijf gebruikelijk is. ‘Je moet er rekening mee houden hoe je iemand binnenhaalt ten opzichte van je huidige personeelsbestand. Er wordt onderling toch gepraat.’

Zichtbaar zijn én mensen vasthouden

Werving betekent voor Castelijn ook laten zien wat voor bedrijf je bent. Wallaard Groen zet daarvoor projecten en vooral de eigen medewerkers in beeld. ‘Wij proberen veel met beeld en film te doen en mensen aan het woord te laten. Dingen maken, dingen realiseren, dát laten zien, trots zijn op wat je maakt!’

De aanwezigheid op sociale media is de afgelopen jaren flink veranderd. ‘Toen ik begon, hadden we drie verschillende LinkedIn-pagina’s: een voor groen, een voor daken en een voor infra.’ Die zijn samengevoegd. Volgens Castelijn groeide het aantal volgers van ongeveer 300 verdeeld over de verschillende pagina’s naar meer dan 4.000 op één pagina. Daarnaast zoekt het bedrijf de zichtbaarheid op regionale evenementen en bij activiteiten voor scholen en jongeren.


Zelf achter het stuur jongeren krijgen een eerste indruk van het werk in de praktijk (Beeld Wallaard Groen)


Kennismaken met praktisch werk begint al op jonge leeftijd

‘Je moet je niet gek laten maken en alleen maar focussen op werven, werven, werven’

Maar mensen binnenhalen is één ding, ze vasthouden een tweede. De werksfeer speelt daarin volgens Castelijn een belangrijke rol. ‘Bij ons in het bedrijf wordt echt wel veel gelachen. Mijn insteek is: als mensen het naar hun zin hebben, zijn ze bereid om te leren. Ze zijn gemotiveerd en dan zullen ze ook het beste presteren.’

Zelf werken aan nieuwe instroom

Alleen medewerkers bij andere bedrijven vandaan halen, maakt de vijver niet groter. Daarom werkt Wallaard Groen met praktijkscholen in de regio aan een leerplein op het eigen terrein. Daar gaan praktijklessen gegeven worden voor zowel groen, infra als techniek. Ook basisschoolleerlingen komen tijdens bedrijvenroutes langs om kennis te maken met praktisch werk. ‘Het is een kwestie van branchebreed zo vroeg mogelijk enthousiasmeren’, zegt Castelijn. ‘Je hoopt natuurlijk dat zoveel mogelijk van die jongens of meisjes uiteindelijk bij jou komen werken.’

Bijzonder is dat ook oud-medewerkers worden betrokken. Vakmensen die inmiddels met pensioen zijn, denken mee over lesmateriaal en praktijklessen. Dat kwam mede voort uit gesprekken met scholen, die zelf eveneens kampen met een tekort aan leraren. ‘Een school gaf aan: wij hebben ook niet de capaciteit voor leraren. Kunnen jullie daar niet eens in meedenken?’ De oud-medewerkers kunnen helpen een praktijkles te ontwikkelen en die vervolgens begeleiden.

Wie wil nog buiten werken?

Castelijn ziet achter het personeelstekort ook een bredere ontwikkeling. Volgens hem is lange tijd sterk gestuurd op theoretisch doorleren, terwijl er grote behoefte blijft aan mensen die praktisch werk willen en kunnen uitvoeren. ‘Ouders sturen voor hun kinderen naar een zo hoog mogelijke opleiding waarbij ze in veel gevallen allemaal in een kantoor eindigen, maar velen zien over het hoofd dat er ook nog een weg hier naartoe of tuin hierom heen aangelegd moet worden.’

Tegelijkertijd ziet hij bij zij-instromers dat buitenwerk juist aantrekkingskracht heeft. Bij Wallaard Groen werken mensen die eerder bijvoorbeeld op kantoor, in de horeca of in de zorg zaten. ‘Die hebben zoiets van: laat mij gewoon lekker iets buiten doen.’ Voor Castelijn onderstreept dat het belang om jongeren vroeg kennis te laten maken met praktisch werk.

Automatisering helpt, maar vervangt de mens niet

Ook automatisering en robotisering lossen het tekort volgens Castelijn niet zomaar op. ‘Je probeert natuurlijk in het werk waar mogelijk zoveel mogelijk te automatiseren. Of in ieder geval het werk zo licht mogelijk te maken.’ Maar veel werkzaamheden blijven mensenwerk. ‘Er moeten nog steeds dingen gemaakt worden en er moet ook nog steeds nagedacht worden.’ Wallaard Groen gebruikt inmiddels wel AI bij werkzaamheden op kantoor, bijvoorbeeld om



Groen moet je doen jongeren proberen tijdens een praktijkdag het vak zelf uit (Beeld Wallaard Groen)

‘Je moet zo vroeg mogelijk enthousiasmeren voor de branche’

informatie sneller te verwerken, planningen beter op elkaar af te stemmen en kwaliteitsrapportages vanuit het veld te verwerken.
Ook buiten probeert het bedrijf efficiënter te werken. Daarbij wordt onder meer gekeken naar de ligging van projecten. ‘Je kijkt waar je werk zit en probeert daar ander werk bij te zoeken. Niet het ene werk in Groningen en het andere in Limburg.’ Meer regionaal werken betekent minder reistijd en een efficiëntere inzet van de beschikbare mensen. Je zoekt de mensen bij het werk en niet andersom.

Personeelstekort betekent keuzes maken

Uiteindelijk bepaalt de beschikbare capaciteit ook welk werk Wallaard Groen aanneemt. ‘Je kiest bewust om bepaalde dingen wel of niet te doen.’ Daarbij kijkt het bedrijf naar de kennis en kunde die intern beschikbaar zijn.

Dat kan ook kansen bieden. Wie voor een bepaald type werk veel kennis en voldoende mensen in huis heeft, kan zich daarmee onderscheiden. Maar bij specialistisch werk is de grens snel bereikt. ‘Als je daar maar een paar medewerkers voor hebt en zo’n innovatie neemt een vlucht, dan loop je vrij snel vast. Op een gegeven moment krijg je zoveel vragen dat je drie projecten tegelijk zou moeten maken. Dat kun je dan niet.’

Met meer beschikbare medewerkers zou Wallaard Groen volgens Castelijn meer werk kunnen aannemen en, als het bedrijf dat zou willen, verder kunnen groeien. Het personeelstekort bepaalt daarmee niet alleen hoeveel mensen een bedrijf werft, maar ook hoe het werk wordt georganiseerd en welke opdrachten het aanneemt.

BE SOCIAL
Scan, lees & deel!