



‘Ik vind het belangrijk
dat Turkse agrarische
ondernemers zichtbaar zijn’

Zülküf Yilmaz

Lees het volledige verhaal van
deze Turkse ondernemer op
www.kieskleuringroen.nl

Arbeidsmarkt en diversiteit In beeld komen

De groene arbeidsmarkt en diversiteit. Die relatie heeft twee kanten. Zijn mensen van bepaalde doelgroepen geïnteresseerd in groene sectoren, zoals voeding of tuinbouw, waar nog de meeste arbeidskansen zijn? En aan de andere kant: zijn de bedrijven geïnteresseerd? Denken ze eigenlijk wel aan andere doelgroepen waar ze personeel kunnen zoeken? In de groene sectoren lijkt dat nog tegen te vallen.

TEKST: TON VAN DEN BORN | FOTOGRAFIE: MARION KLERKEN

Het bedrijfsleven denkt, als het gaat om personeelswerving, niet direct aan diversiteit. Allochtonen, vrouwen, mensen met een beperking of 55-plussers komen pas in beeld als de nood hoog is. Dat zegt Bernadette Dijkstra, onderzoeker bij

'In veel sectoren dreigt tekort'

Aequor Arbeidsmarktonderzoek. "Maar die noodzaak is er", vervolgt ze. "In veel sectoren dreigt tekort en je hebt overal te maken met vergrijzing. Pas op het allerlaatst realiseren veel bedrijven dat er nog alternatieven zijn."

Misschien helpt het als je bedrijven kunt laten zien dat ze ook aan andere doelgroepen kunnen denken dan de twintigjarige

blonde man. Aequor wil daar wel een rol in spelen, maar, zegt Dijkstra, "het is best lastig voor bedrijfsadviseurs - de functionarissen die vanuit Aequor bedrijven adviseren over scholing en praktijkleren - om die boodschap door te geven als ze er nog relatief weinig feeling mee hebben."

Aequor Arbeidsmarktonderzoek inventariseert de huidige en de te verwachten situatie op de arbeidsmarkt in de groene sectoren, uitgesplitst per sector en per regio. Ze hebben net een prognose van de tekorten in 2016 gepubliceerd. "Het zijn inschattingen die nog kunnen veranderen; toch zie je wel bepaalde trends en ontwikkelingen. Dan is de vraag: hoe reageer je daarop?"

"We zijn bijvoorbeeld met de zuivel in gesprek. Daar verwachten ze duizenden

mensen tekort. Er zijn weliswaar ook duizenden werklozen, bijvoorbeeld onder vrouwen die parttime werk zoeken of allochtonen waar de werkloosheidscijfers altijd bovengemiddeld zijn. CBS heeft dat goed in kaart. Maar hoe kun je de match maken?" Er zitten altijd twee kanten aan: belangstelling van doelgroepen voor de sector en belangstelling van de sector voor die doelgroepen. Overigens is, aldus Dijkstra, zo'n afstemming gemakkelijker regionaal dan landelijk te realiseren.

Kinderopvang

Waar zie je de problemen, in welke groene sectoren dreigen er tekorten? Dijkstra noemt drie sectoren: teelt, veehouderij en voeding. "Er is veel ongeschoold werk in de teelt", zegt Dijkstra. "Seizoensplukkers bijvoorbeeld. Maar het kromme is dat er veel mensen uit Polen inspringen." >



Bernadette Dijkstra onderzoeker bij Aequor Arbeidsmarktonderzoek



Volgend jaar gaat dat waarschijnlijk veranderen, want die Poolse werknemers kunnen een volgend seizoen misschien zo in Duitsland aan de slag." Teeltbedrijven zullen niet alleen moeite hebben om gekwalificeerd personeel te vinden, maar ook mensen voor de oogst.

Dan de veehouderij. Ook daar worden tekorten verwacht, maar aan de andere kant zie je dat de werkgelegenheid afneemt omdat bedrijven stoppen, bijvoorbeeld in de varkenshouderij. Het is soms lastig om oorzaak en

'Het is soms lastig om oorzaak en gevolg aan te wijzen'

gevolg aan te wijzen. Is er weinig belangstelling voor een veehouderijopleiding omdat er weinig perspectief is op werk of stoppen bedrijven omdat er geen personeel meer is? Waarschijnlijk is het ingewikkelder dan dit en zijn er meer invloeden op de situatie in de sector.

De voeding roept al jaren om goed opgeleid personeel. Maar er is ook veel ongeschoold werk of er worden mensen aangenomen die een bedrijfsopleiding krijgen

of in een bbl-traject terecht komen. Dat werkt anders dan bijvoorbeeld in de hoveniersbranche, legt Dijkstra uit. "Daar vragen ze bij nieuw personeel altijd wel om een bepaalde kwaliteit."

Maar ook al hoeft je misschien niet geschoold te zijn, dan zijn er bij veel voedingsbedrijven nog andere mogelijke barrières. Denk bijvoorbeeld aan de ouders die moeilijk zitten vanwege de kinderopvang. De voedingsindustrie vindt parttime werk lastig, maar als ze echt mensen zoeken, zouden ze flexibiliteit in hun werktijden kunnen overwegen of een kinderopvang op de werkplek organiseren."

Informeel circuit

Per sector zijn er vanzelfsprekend verschillen en per sector verschilt vaak ook de doelgroep, bijvoorbeeld omdat er meer vrouwen werken, omdat de mogelijkheden voor mensen met een beperking anders liggen of omdat de betreffende bedrijfstak zich vooral ver buiten de steden afspeelt.

Behalve vanuit de sectoren, kun je ook vanuit de doelgroepen denken. Dijkstra gaat de verschillende doelgroepen af. "Je kunt bedrijven wijzen op de mogelijkheden om in bepaalde functies mensen met een beperking op te nemen. Dat vraagt misschien wat extra's, maar we willen met een project zoals Stagebox (zie www.doenerscoachen.nl) leerbedrijven tips geven hoe om te gaan met moeilijk plaatsbare leerlingen, leerlingen met gedragsproblemen."

Voor allochtonen zijn er andere barrières. Veel vacatures in de groene sectoren worden opgevuld via een informeel circuit. Allochtonen vallen daar vaak buiten. Ze zijn ook vaker stadsbewoner. "Onbekendheid en onwetendheid spelen dan een rol", zegt Dijkstra. "Onwetendheid aan beide kanten, want allochtonen beseffen niet dat





er vacatures zijn en bedrijven weten niet hoe ze die groep kunnen bereiken. En," voegt ze eraan toe, "misschien speelt er in het bedrijfsleven een bepaalde mate van behoudendheid. Ze verwachten allerlei problemen binnen te halen: taalproblemen of andere problematiek, waarvoor ze terugschrikken." Opvallend is wel dat er in de sector van groothandel en veiling relatief veel allochtonen zitten. "Misschien trekt de logistieke kant," denkt Dijkstra. Ze doen dan bijvoorbeeld een bbl-opleiding. Voor participatie van 55-plussers zijn weer andere argumenten. Dijkstra: "Als bedrijf moet je ook uitdagend blijven voor werknemers. En je inzet kan ook zijn de kennis in het bedrijf, van de oudere mensen, door te geven. Denk aan de samenstelling van teams of ploegendiensten." Dat zou misschien niet alleen gunstig zijn voor delen van kennis, maar ook vanwege de fysieke mogelijkheden.

Je kunt bedrijven dus wijzen op de voordelen die een gevarieerde personeelssamenstelling heeft. Aequor heeft zich daarin verdiept en ook de Sociaal-Economische Raad op verzoek van het ministerie van Binnenlandse Zaken en van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (zie kader). Maar dan ben je er nog niet. Ook het onderwijs moet worden gekeken. De instroom van allochtonen in het nieuwe Lentiz Life College in het zeer stedelijke Schiedam is veelbelovend. Bij de start van de Food Academy zijn er nog drempels.

Blanke jongens

Food Academy wil in Amsterdam een doorlopende leerlijn van mbo en hbo voor voeding creëren. Wellantcollege werkt daarin samen met Hogeschool Inholland en Wageningen UR. Het hbo-deel is dit jaar van start gegaan, maar het mbo slaagde er nog niet in om voldoende deelnemers te werven. Aldus Nancy

Hoksbergen, onderwijsontwikkelaar voor de Food Academy vanuit Wellantcollege. De meeste aankomende mbo'ers hadden hun keuze al gemaakt; daar beginnen ze immers al in het derde jaar vmbo mee. Bovendien blijft het imago van werk in de levensmiddelen een probleem. "Of ze hebben een negatief beeld van de sector of ze kennen het niet. Van niks tot negatief. Best opmerkelijk, want over de voeding waar ze dagelijks mee in aanraking komen, denken ze vaak wel positief. Willen jongeren van food hun werk maken, dan denken ze eerder aan een bakkerij of de horeca."

"We hebben ons in onze werving zeker niet alleen op de blanke jongens gericht", vervolgt ze. Hoeft ook niet, want aan voeding zitten, zeker in een stad als Amsterdam, ook culturele en religieuze aspecten. >

Meerwaarde diversiteit in personeel

'U heeft een tekort aan personeel; heeft u wel gedacht aan diversiteit, want...'

- > Beter benutten van de arbeidsmarkt, want meer mogelijkheden om tekort aan personeel op te lossen; bovendien een beter imago als werkgever onder allerlei groepen en daardoor ook makkelijker aan personeel te komen.
- > Groei in afzetmarkt, want via medewerkers kan het bedrijf een breder publiek bereiken.
- > Betere bedrijfsvoering; de samenstelling van het personeel sluit beter aan op de samenstelling van de Nederlandse bevolking en daardoor zijn er mogelijk minder communicatieproblemen tussen personeel en klanten; binnen het bedrijf komen verschillende visies bij elkaar en dat kan nog eens leiden tot innovatie.
- > Meer voldoening; werken met verschillende mensen en culturen is verrijkend en levert veel op.



‘Jongeren weten niet dat we hier per dag 35 ton kaas maken met 3 mensen’

Serif Aktürk

Lees meer over Serif op www.kieskleuringroen.nl wall of fame

Begin september was er bijvoorbeeld de Foodnight in Amsterdam-Oost, een cultureel festival rondom voeding. Hoksbergen: “Het is belangrijk om op dit soort plekken naamsbekendheid op te bouwen.”

Ook in het hbo-deel van de Food Academy valt het nog tegen met diversiteit, reageert Gerry Kouwenhoven van Inholland. “Het was wel onze inzet, maar zoiets kost tijd.” Wat er volgens haar nodig is, is relaties met etnische ondernemers leggen, een positie in het netwerk zoeken en met elkaar samenwerken. Surinamers of Marokkanen laten zich in hun keuze vaak door familie en netwerken leiden; ze zoeken elkaar op. Wil je als groene sector mensen interesseren, dan moet je ver-

binding zoeken. En dat heb je niet zomaar voor elkaar.”

Ze wijst nog op een bijeenkomst in Amsterdam-West voor een groene werkplaats, een mogelijke stimulans hier. De groene werkplaats is bedoeld om met leerlingen en studenten van onder meer Wellant-college en het groene hbo vragen vanuit deze multiculturele wijk aan te pakken.

Want ook Kouwenhoven vindt zichtbaarheid een belangrijk punt. “Beleidsmakers vragen ons geregeld om ons bij allerlei initiatieven te laten zien. Maar het kan even duren voordat dit vruchten afwerpt en, wat je hoopt en verwacht in Amsterdam, er meer etnische diversiteit op de Food Academy te zien is.” ■

SER-advies over diversiteit in het personeelsbeleid

SER

Hoe kan diversiteit in het personeelsbestand bijdragen aan een betere organisatiecultuur? Die vraag kreeg de Sociaal-Economische Raad (SER) voorgelegd en in 2009 bracht ze advies uit aan de overheid. Een urgente vraag, stelde de SER, want de beroepsbevolking verkleurt en vergrijsd. Diversiteit is geen keuze meer, maar een gegeven.

Diversiteit is niet helemaal een andere naam voor doelgroepenbeleid. Het gaat om alle aspecten waarop mensen verschillen. In de praktijk wordt diversiteit in het personeelsbestand vaak toegespitst op een kenmerk zoals geslacht of etniciteit, maar er is een ontwikkeling te zien. In de jaren 70 en 80 lag de nadruk op gender (man-vrouw), sinds de jaren 90 op etniciteit en nu worden ook dimensies betrokken zoals arbeidshandicap, leeftijd en seksuele oriëntatie.

Een andere verandering is merkbaar in de motivatie. Voorheen waren motieven voor organisaties om bepaalde doel-

groepen binnen te halen meer moreel/ethisch, nu zijn ze vaak ook van bedrijfseconomische aard. De meerwaarde van diversiteit voor organisaties komt steeds meer voorop te staan. Bijvoorbeeld vanwege extra creativiteit en een grotere klantgerichtheid. Het stelt hen bijvoorbeeld beter in staat, zo is de verwachting, in te spelen op een toenemende diversiteit aan wensen en behoeften van hun klanten. De bedrijfseconomische effecten van diversiteit en diversiteitsbeleid zijn echter lastig meetbaar. Is er een causale relatie tussen een divers personeelsbestand en een hogere omzet en meer klanttevredenheid?

Er is ook nog een maatschappelijk motief, of macro-economisch, zoals de SER dit noemt. ‘Want aandacht voor de verschillende talenten, wensen en behoeften van werknemers vormt een onmisbare voorwaarde voor een meer evenwichtige arbeidsparticipatie van autochtonen en allochtonen, personen met en zonder

arbeidsbeperkingen, ouderen en jongeren, mannen en vrouwen en hoog- en laagopgeleiden. Oog voor diversiteit is daarmee van invloed op de instroom, doorstroom en het functioneren van (groepen) werknemers van wie de arbeidsinzet nu nog deels onbenut blijft.’

Een beleid gericht op doelgroepen kan onderdeel zijn van een diversiteitsbeleid, stelt de SER. ‘Integraal diversiteitsbeleid is in de benadering van de Raad een beleid dat ermee rekening houdt dat individuen op veel aspecten van elkaar verschillen en waarbij de uitdaging voor de organisatie is haar medewerkers met hun uiteenlopende kwaliteiten optimaal in te zetten in het belang van een duurzame ontwikkeling van de organisatie en van hen die daarin werkzaam zijn.’ De SER acht het van belang dat het Kabinet effectief beleid voert om zijn doelstellingen in arbeidsparticipatie van bepaalde groepen te realiseren.