

# NIEUWE FOCUS KASGROEIT: 'LEREN EN ONTWIKKELEN'

“De toekomstbestendigheid van je bedrijf valt of staat met het leren en ontwikkelen van je medewerkers. Als je op dat vlak niet investeert in je mensen, dan mis je de boot. De goede mensen vertrekken naar je buurman en over vijf of tien jaar besta je niet meer.”

**Tekst:** Ton van der Vliet

**Fotografie:** Sharon van den Berg

Edwin Zuidgeest is een optimistisch ingesteld iemand, maar op dit punt heeft hij geen enkele twijfel. En hij wordt daarin gesteund door Jacqueline Kroon: “Om je bedrijf verder te helpen moet je innoveren. En dan heb je mensen nodig die in dat verhaal mee kunnen gaan. Die zich doorlopend verder ontwikkelen. Dat vereist van de ondernemer een andere ‘mindset’. Arbeid niet zien als een kostenpost, maar als investeren in menselijk kapitaal. En wees je ervan bewust dat goede medewerkers niet voor het oprapen liggen. Elke vorm van verloop is kapitaalvernietiging.”

Kroon en Zuidgeest hebben KAS Magazine uitgenodigd om wat meer te vertellen over de koerswijziging die Kasgroeit in 2024 inzet. Het platform voor werken, leren en ontwikkelen in de tuinbouw stopt met haar wervingsactiviteiten en zal ook geen vacatures meer op de website publiceren. De komende drie jaar ligt de focus geheel op leren en ontwikkelen. Zuidgeest is sinds twee jaar programmamanager bij Kasgroeit. Kroon is beleidsspecialist Arbeid bij Glastuinbouw Nederland en voorzitter van de begeleidingscommissie die Kasgroeit helpt de koers uit te zetten.

## Niet hoog op de agenda

Met alle ontwikkelingen die spelen binnen de tuinbouw – denk aan energietransitie, robotisering, waterverbruik, biologie – stijgt de vraag naar goedgeschoolde medewerkers. Maar het is nog geen vanzelfsprekendheid dat tuindersbedrijven veel aan leren en ontwikkelen doen. Zuidgeest: “Sommige ondernemers pakken het van na-

ture goed op, omdat het past bij hun ondernemerschap. Veel grotere bedrijven hebben HR-professionals rondlopen die zeggen ‘beste directie, dit is belangrijk dus hier moeten we mee aan de slag’. Maar bij veel bedrijven staat het onderwerp niet al te hoog op de agenda.” Aan Glastuinbouw Nederland en uitvoerder Kasgroeit de schone taak om de komende jaren daarin verandering te brengen. Er liepen al acties op dit gebied, en die worden geïntensiveerd. Zoals de bijeenkomsten van de HR-expertisegroepen. Groepjes van 8 tot 12 HR-professionals van uiteenlopende bedrijven die zich vastbijten in actuele thema’s – leren en ontwikkelen bijvoorbeeld, maar ook huisvesting of interpretatie van de CAO – en kennis en ervaring uitwisselen.

## De juiste skills

Erg laagdrempelig zijn de workshops die Kasgroeit organiseert. Gewoon een of twee dagdelen met enkele leidinggevenden van één bedrijf om de tafel en dan kijken aan welke knoppen je kunt draaien om leren toegankelijker te maken. Zodat medewerkers sneller de ‘leer-vaag’ kunnen én durven stellen en zich zo verder kunnen ontwikkelen. Dat geldt overigens ook voor leidinggevenden zelf. Velen zijn in de loop der jaren in die rol gegroeid omdat ze expert zijn op gebied van teelt of productie, maar in hoeverre hebben ze ook de menselijke skills om goed leiding te kunnen geven?

Er valt op dat vlak nog een wereld te winnen. Het hoeft niet veel te kosten (de workshops zijn kosteloos voor bedrijven die aangesloten zijn bij Glastuinbouw Nederland)



Om iets te leren hoef je niet per se in de schoolbankjes plaats te nemen. Ook in de kas valt nog genoeg te ontdekken.

## 'PRACTICE WHAT YOU PREACH'

Overal waar Edwin Zuidgeest en Jacqueline Kroon verschijnen ‘preken’ ze hoe belangrijk leren en ontwikkelen zijn. Maar hoe zit dat voor henzelf? Zuidgeest leert op dit moment vooral ‘on the job’. Bij Kasgroeit zijn ze druk met ‘marketing automation’ en de bouw en positionering van een nieuwe website – einde januari moet die live – en dat is een continu leerproces. Verder is Zuidgeest recent de studie arbeids- en organisatiepsychologie gestart. Kroon volgt momenteel de serie masterclasses ‘Future of work’ aan de universiteit van Amsterdam. “We zijn druk bezig met de vraag hoe werk in de tuinbouw er in de toekomst uit gaat zien, en daar past deze serie dus prima bij.”

en met simpele middelen kun je al flinke stappen zetten. Edwin Zuidgeest: "Mensen hebben soms het idee dat je om iets te leren in een leslokaal moet zitten. 'Daar heb ik helemaal geen zin in' hoor je dan. Maar leren kan ook prima in de kas. Laat ze eens op een andere tuin kijken. Laat ze een dagje meelopen op een andere afdeling. Een kijkje bij sales of marketing kan ook nuttig zijn. Als medewerkers meer snappen van de interne processen en het onderling begrip toeneemt, zullen ze zich ook meer met de onderneming verbonden voelen. Dat verhoogt het werkplezier en dat levert per saldo beter werk op."

### Voorsorteren

Jacqueline Kroon: "Leren en ontwikkelen wordt ook nog te vaak als iets aparts gezien. 'Ik ben nu bezig met energie, en heb dus even geen tijd om mijn mensen iets nieuws te laten leren'. Maar die zaken zijn juist onlosmakelijk met elkaar verbonden. Als jij aan de slag gaat met een warmtepomp of met robots, zijn je medewerkers dan ook voorbereid om met die machines te werken? En wat voor gevolgen heeft dat op de langere termijn? Dat besef is er nog niet overal, en dus is het belangrijk dat Kasgroeit leidinggevend handvatten aanreikt om daarmee om te gaan." Medewerkers tijdig betrekken betekent ook dat je als bedrijf kunt voorsorteren op toekomstige ontwikkelingen. Dat bevordert niet alleen de motivatie, maar kan ook een positief effect op de bedrijfsresultaten hebben, zo betoogt Zuidgeest: "Neem bijvoorbeeld de CO2-footprintberekeningen. Dat lijkt nog ver weg, maar zit er wel aan te komen. In de nabije toekomst verwacht de consument deze informatie. Vraag dus je medewerkers nu al om daar over mee te denken. En ga dan gezamenlijk zoeken naar waar winst te halen valt door de CO2-uitstoot naar beneden te brengen. Dan ben je voorbereid als deze vraag concreter wordt."

### Kantelpunt

Dat Kasgroeit het juist nu over een andere boeg gooit is geen toeval. Zuidgeest: "Veel bedrijven staan op een kantelpunt; arbeid was lange tijd geen probleem, er waren mensen genoeg. Nu is arbeid schaars. Daar komt bij dat bedrijven steeds groter worden en de vragen steeds complexer. Je hebt dus goeie en goed-geschoolde mensen nodig. Alleen; die kunnen ook bij een heleboel andere bedrijven aan de slag. Binnen onze branche, maar ook daarbuiten. Je moet dus een goede werkgever zijn om je mensen te behouden. Bedrijven die nu investeren in leren en ontwikkelen plukken daar later de vruchten van."



## GEZOCHT: ADVISEUR OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Kasgroeit is een initiatief van de werkgevers- en werknemersorganisaties in de glastuinbouw. Het begon in 2009 als Mobiliteitscentrum Glastuinbouw toen, als gevolg van de bankencrisis, veel bedrijven in zwaar weer verkeerden. Kasgroeit heeft sindsdien bijna 8.000 mensen naar ander werk binnen de sector bemiddeld. De komende jaren richt de organisatie zich op het thema 'leren en ontwikkelen'. Ze zoeken trouwens nog een adviseur 'opleiding en ontwikkeling' die telers en medewerkers daarbij gaat helpen. Kijk op [www.kasgroeit.nl](http://www.kasgroeit.nl).