

De toegevoegde waarde van **Colland Arbeidsmarkt** moet meer zichtbaar worden

Tekst: Elte Palm (Colland)



Peter Loef



Eric Douma

Het Colland Bestuursbureau voert jaarlijks onderzoek uit naar arbeidsmarktontwikkelingen in de bij Colland Arbeidsmarkt aangesloten sectoren op grond van de gegevens in de administratie. Daarmee zijn zogenaamde factsheets opgesteld, die overzicht geven van trends en ontwikkelingen in de Colland sectoren. Ze presenteren informatie over aantallen werknemers, werkgevers, lengte van dienstverbanden, arbeid naar regio en in- en uitstroom.

Wij vroegen aan Eric Douma en Peter Loef, beide bestuurders binnen het fonds Colland Arbeidsmarkt, naar de cijfers over 2020. Wat viel hen op? Waar liggen aandachtspunten voor werkgevers? En hoe kan het fonds hen hierbij helpen?

Kunnen jullie kort je rol als bestuurder toelichten?

Eric Douma: "Ik vertegenwoordig namens de brede achterban van LTO Nederland de leden oftewel de werkgevers. Wij proberen vooral goed te kijken waar de behoefte ligt en datgene te financieren wat ook échte toegevoegde waarde heeft voor de werkgevers. Daarnaast wil ik ervoor zorgen dat het fonds 'bij de tijd blijft'. Dat betekent inspelen op de ontwikkelingen die gaande zijn en kijken en hoe we dat vanuit Colland Arbeidsmarkt kunnen faciliteren. Een voorbeeld is hoe we met seniorenregelingen mensen 'gezonder' naar hun pensioen kunnen laten toewerken."

Peter Loef: "Mijn rol is eenzelfde als die van Eric. De werkgevers in onze sectoren willen zich als een goede en aantrekkelijke werkgever manifesteren. Wij hebben als vertegenwoordigende organisaties in samenwerking met de werkgeversorganisaties in de dienstverlenende sectoren en met

de vakbonden daarvoor Colland Arbeidsmarkt opgericht. Hiermee wordt het mogelijk om met elkaar middelen, instrumenten en dienstverlening te organiseren en ontwikkelen die op de werkvloer gebruikt kan worden."

2020 was een bijzonder jaar mede door corona. Wat viel het meeste op uit het onderzoek?

"Wat vooral opviel is dat we tijdens de pandemie ontzettend veel hebben geïnvesteerd in de veiligheid op de bedrijven. Het speciaal opgerichte LTO Taskforce Arbeid heeft in nauwe samenwerking met de vakbonden en met Stigas een coronaprotocol opgesteld. Ook konden werkgevers met al hun vragen terecht bij de Werkgeverslijn. Overigens zijn de cijfers uit het onderzoek voor onze regio's en sectoren input voor de besluitvorming op de Human Capital Agenda's. Hierin staan verschillende speerpunten waar wij ons de komende

jaren op gaan richten. Denk aan gezond en veilig werken, internationale werknemers en sector branding”, aldus Eric Douma.

Peter Loef biedt ondersteuning aan de ondernemerswerkgroep Arbeidsmarkt en Onderwijs van Glastuinbouw Nederland die maandelijks bij elkaar komt. Gevoed vanuit de regio's stellen zij jaarlijks de speerpunten binnen de Human Capital Agenda vast. “Het is ook een verzamelpunt vanuit regio's en heeft ten doel ook te verbinden en het verspreiden van kennis, informatie en uitwisseling van projecten. Deze werkwijze kan als inspiratie dienen voor de werkwijze van Commissie Ondernemerschap en Onderwijs binnen LTO Nederland waar Eric Douma leiding aan geeft.”

Een van de speerpunten is het verbeteren van het imago. Hoe zit dat?

Peter Loef: “Veel jongeren hebben interesse in onze sector maar wij slagen er vooralsnog onvoldoende in om hen voor langere tijd aan ons te verbinden. We lopen voorop als het gaat om duurzaamheid en innovatie maar het grote publiek weet hier te weinig van. Dat is een gemiste kans en daarom zetten wij hier met de ondernemersgroep vol op in.”

Wat doet Colland Arbeidsmarkt om jongeren te binden en boeien?

Peter Loef: “Wij hebben veel verschillende projecten die zich hier heel nadrukkelijk op richten. ‘Groen doen in de Klas’ richt zich op basisscholen waarbij de glastuinbouw in verschillende leerlijnen terugkomt. ‘Greenunplugged’ is een project dat zich richt op HAVO en VWO met bedrijfsbezoeken en gastlessen in de regio Aalsmeer. En in samenwerking met Horti Heroes werken we aan een project dat zich richt op het aantrekken van en verbinden met HBO-WO talent op het terrein techniek, logistiek en commercie. Met ‘GoGoGreenhouse’ geven wij een hele grote groep studenten een beeld van onze sector als een interessante en kansrijke werkgever met vele mogelijkheden. Bijvoorbeeld de kant van de techniek, HR, biologie, energie, internationaal en logistiek. En zo zijn er nog meer projecten gericht op jongeren. Een overzicht is te vinden op collandarbeidsmarkt.nl/projecten-in-beeld.”

Eric Douma noemt ook ‘de Groene Werelden’. “Dat is een concept ontwikkeld door Groenpact, een samenwerkingsverband tussen onderwijs, bedrijfsleven, overheid en sociale partners. Hierin gaan we geen functies promoten, maar gaan we mensen benaderen vanuit hun interessegebieden. Denk aan duurzaamheid, gezondheid en geluk.”

Wat kunnen werkgevers nog beter doen om personeel aan te trekken en te behouden?

Peter Loef: “Zij moeten zich de vraag stellen: Zou ik bij mijzelf in dienst willen zijn?, en heel eerlijk deze vraag beantwoorden. Het gaat over van alles. Werkplezier, aandacht, carrière, lol, arbeidsomstandigheden en toekomstperspectief zowel voor het bedrijf als voor de werknemer. Essentieel is om de aansluiting te zoeken bij de drijfveren en motivaties van de mensen zelf. Dus investeer in wie er bij je werkt!”

Hoe kan Colland Arbeidsmarkt hierbij helpen?

Eric Douma: Er zijn binnen Colland Arbeidsmarkt subsidies en regelingen waar werknemers gebruik van kunnen maken. Denk bijvoorbeeld aan cursussen en opleidingen. Maar hier wordt minder gebruik van gemaakt dan we zouden willen. Hier gaan we echt meer op inzetten. Hebben we niet de goede dingen ontwikkeld? Is er grote onbekendheid of is het iets van beiden? Dat zijn belangrijke vragen voor de komende tijd. We moeten de toegevoegde waarde van Colland Arbeidsmarkt nog meer laten zien en óók de vele uren die wij als dragende organisaties voor de sector daar in steken om het van toegevoegde waarde te laten zijn.”

Peter Loef: “We zien ook dat er bij oudere werknemers te weinig gebruik wordt gemaakt van scholingssubsidies. Wellicht zijn oudere werknemers onzeker om dit aan te kaarten bij hun werkgever. Het is belangrijk dat werkgevers een veilige omgeving creëren waarin dit mogelijk is. Deze groep is net zoals jongeren hard nodig in onze sector.” ■

Kijk op collandarbeidsmarkt.nl/factsheets voor meer informatie