



Gerbera United investeert in
persoonlijk contact met medewerkers

**“Een band opbouwen
met je mensen is de
beste manier om uitval
te voorkomen”**

Tekst: Ank van Lier (namens Sazas) | Foto's: Gerbera United

Het vinden en houden van goede medewerkers is een flinke uitdaging voor veel glastuinbouwbedrijven. Dat geldt ook voor Gerbera United, waar jaarrond 85 tot 100 medewerkers aan het werk zijn. De ondernemers investeren in automatisering én in goed persoonlijk contact. Zo houden zij hun medewerkers fit, vitaal en duurzaam inzetbaar. “We blijven steeds in gesprek met onze medewerkers. Als er dan iets is, kunnen we snel actie ondernemen.”



De directie van Gerbera United (v.l.n.r.): Gijsbert Verboom, Dick Kooij en W.P. van den Berg.

Per jaar worden maar liefst 52 miljoen gerbera's geoogst in de kassen van Gerbera United. Een indrukwekkend aantal, geeft Wim-Peter van de Berg toe. Hij richtte het bedrijf in 2009 op, samen met zijn compagnon Dick Kooij. "Tot die tijd hadden we allebei onze eigen gerberakwekerij", vertelt Wim-Peter. "Maar we zagen dat handelaren steeds grotere aantallen bloemen wilden. Groeien was daarom nodig. Dick en ik vonden dat we dit beter samen konden doen dan alleen. Toen hebben we onze bedrijven bij elkaar gevoegd. In de jaren daarna breidden we flink uit en in 2020 trad Gijsbert Verboom toe tot de directie. Nu telt Gerbera United 10,5 hectare kas op drie plekken; in Moerkapelle, Zevenhuizen en Nootdorp. Hier telen we 130 verschillende soorten gerbera's. Onze bloemen gaan naar handelaren door heel Europa."

Duurzamer werken

Het runnen van een glastuinbouwbedrijf brengt veel uitdagingen met zich mee. De maatschappij, overheid en afnemers verwachten namelijk dat telers steeds duurzamer werken. Om die reden investeerden de ondernemers de laatste jaren al veel in energiebesparing. Ook worden ziekten en plagen in het gewas vooral biologisch bestreden. Daarnaast is arbeid een flinke uitdaging. "Vooral het oogsten, verwerken en verpakken van de gerbera's kost veel arbeid. Dit is nog allemaal handwerk. En we verpakken de bloemen in de verpakking die de klant graag wil. Dat is een extra service, maar kost ook meer werk", zegt Miranda Kooij. Zij is verantwoordelijk voor de personeelszaken binnen het bedrijf.

Vinden van personeel

Om al het werk gedaan te krijgen, zijn er gemiddeld 85 tot 100 medewerkers aan het werk bij Gerbera United. 27 mensen zijn in vaste dienst, daarnaast werkt het bedrijf met 15 scholieren en oproepkrachten. "De rest van onze medewerkers zijn uitzendkrachten, vooral uit Oost-Europa."

Wim-Peter geeft toe dat het niet makkelijk is om voldoende mensen te vinden. "Vooral medewerkers die ook kunnen aansturen en leidinggeven zijn moeilijk te vinden. Soms zien we mogelijkheden om uitzendkrachten verder door te laten groeien. Ook hadden we een scholier, Gijsbert Verboom, die zich verder heeft ontwikkeld binnen ons bedrijf en nu in de directie zit. Maar dat zijn uitzonderingen. We merken dat veel jongeren niet 5 dagen per week willen werken en dat zij dat ook liever vanuit huis doen dan op locatie. Dat is lastig bij een bloemenbedrijf, waar 5 of 6 dagen per week wordt geoogst."

Samen een biertje drinken

Miranda en Wim-Peter zijn heel blij met hun team van mensen. Veel medewerkers werken namelijk al jarenlang bij het bedrijf. "Onze medewerkers zijn trouw en we hebben mensen van alle leeftijden aan het werk", zegt Miranda.

Dat medewerkers lang bij Gerbera United blijven, komt volgens Wim-Peter mede door de persoonlijke aanpak van het bedrijf. "We vinden het belangrijk om in gesprek te gaan en te blijven met onze mensen. Als eigenaren zijn we er vaak in de pauzes, om te horen hoe het met medewerkers gaat en wat er speelt. Ook drinken we op vrijdagmiddag na het werk samen een biertje.

Dan ontstaan meer persoonlijke gesprekken. Daarnaast weten onze mensen dat als er iets is, ze altijd bij mij, Dick, Gijsbert of Miranda kunnen binnenlopen. En daar maken ze ook gebruik van. Doordat veel medewerkers al lang bij ons werken en je hen vaak ziet en spreekt, ken je hen goed en weet je hoe hun persoonlijke situatie is. Dan merk je het meteen als er iets niet goed gaat en kun je snel actie ondernemen. Dat helpt om verzuim te voorkomen en medewerkers aan je bedrijf te binden.”

De ondernemers proberen daarnaast rekening te houden met de persoonlijke situatie van medewerkers. “Laatst klopte een medewerkster uit Oost-Europa bij ons aan, omdat haar moeder kwakkelde met haar gezondheid. Ze wilde graag een week naar haar toe. Dat regelen we dan. Je ziet dat ze daarvan opknapt en dat het de betrokkenheid en binding bij het bedrijf vergroot. Een band opbouwen met je mensen, is de beste manier om uitval te voorkomen. Daarbij: als het dan druk is en er een uurtje extra moet worden gemaakt, is dat vaak ook geen probleem voor onze medewerkers.”

Automatisering

Naast de persoonlijke aanpak probeert het bedrijf medewerkers vitaal en duurzaam inzetbaar te houden door afwisselend werk te bieden. “En als het rustiger is, hoeven medewerkers niet op zaterdag te komen en kunnen ze bijvoorbeeld op woensdagmiddag eerder naar huis”, vertelt Miranda. “Daarnaast investeren we veel in automatisering, om het werk te verlichten en makkelijker te maken voor onze mensen. In onze kas in Nootdorp worden de geogoste bloemen bijvoorbeeld via transportbanden naar de schuur gebracht. Daar kunnen mensen de gerbera’s op één plek sorteren en inpakken. Zwaar tillen is veel minder vaak nodig nu.”

In de toekomst worden waarschijnlijk meer werkzaamheden geautomatiseerd. Wim-Peter kijkt, samen met andere telers, al naar de mogelijkheden van een oogstrobot. “Die gaat er uiteindelijk komen, maar dat duurt nog wel een aantal jaren. Als het zover is, verandert het huidige werk. We moeten dan mogelijk inzetten op omscholing of nieuwe medewerkers aantrekken. Dan draait het namelijk meer om technische kennis dan om ‘handjes’. Maar dat is toekomstmuziek. We zijn in ieder geval heel zuinig op de mensen die we nu hebben.”



Weinig verzuim

Door alle inspanningen en vooral door het persoonlijk contact met medewerkers is het verzuim binnen het bedrijf laag. Het verzuimpercentage ligt op 3%. “Er vallen weinig medewerkers uit”, zegt Miranda. “Soms heeft iemand de griep, maar meestal is diegene dan weer snel aan het werk. We hebben ook soms langdurig verzuim, maar dat komt dan door dingen die niet te maken hebben met werk.”

Wim-Peter benadrukt dat het bij langdurig verzuim belangrijk is om goed contact te houden met een zieke medewerker. “We kijken altijd eerst of er nog mogelijkheden zijn om diegene toch aan het werk te houden. Misschien kan de medewerker nog een paar uur per dag werken. Of kan hij of zij ander soort werk doen. Gaat dat niet, dan houden we in ieder geval contact. We nodigen de medewerker dan bijvoorbeeld iedere maand uit voor een kop koffie. Zo blijft iemand betrokken bij het bedrijf en is de drempel lager om weer aan de slag te gaan. Ook hierbij staat de persoonlijke aanpak dus centraal. Het is voor ons heel duidelijk: persoonlijke aandacht helpt om mensen te binden, maar ook om uitval te voorkomen en zo beperkt mogelijk te houden.” ■

‘Szasz onderneemt meteen actie’

De verzuimverzekeringen van de medewerkers van Gerbera United zijn ondergebracht bij Szasz. Miranda en Wim-Peter zijn tevreden over de samenwerking. “Als een medewerker uitvalt, onderneemt Szasz meteen actie”, zegt Miranda. “En ze helpen ook om het verzuim te verminderen. Vorig jaar hadden we bijvoorbeeld een medewerker met psychische problemen. Szasz schakelde snel, waardoor deze medewerker snel goede hulp kreeg en weer aan het werk kon.”