



Arbeidsmigranten zijn geen productiemiddelen. Ze zijn mensen - en het succes van de sector hangt daarvan af

Arbeidsmigranten zijn onmisbaar in de boomkwekerijsector. Toch ligt hun inzet maatschappelijk onder een vergrootglas. Hoe ziet de praktijk eruit? Boomkwekers en een vakbondsman delen hun ervaring – en laten zien waar goed werkgeverschap begint.

Auteur: Marc Jansen

In de Nederlandse boomkwekerijsector is de inzet van arbeidsmigranten al jaren dagelijkse realiteit. Het werk is fysiek zwaar, grotendeels handmatig en sterk seizoensgebonden. Nederlandse arbeidskrachten zijn voor dit werk nauwelijks meer te vinden. 'Als morgen alle buitenlanders vertrekken, kan ik mijn bedrijf sluiten. Dan blijft er niks over,' zegt boomkweker Bas Verstijnen uit Biezenmortel onomwonden. Hij runt een familiebedrijf en vertrouwt inmiddels vijf jaar op dezelfde Bulgaarse werknemer. 'Hij draait volledig mee in het bedrijf, zelfs op de tractor. Zonder hem zou ik in de knel komen.' Tijdens het voorjaar en najaar huurt Verstijnen één of twee extra krachten in, ook via een uitzendbureau waarmee hij al tien jaar samen-

werkt. 'We hebben korte lijnen en werken op basis van vertrouwen. Als er iets misgaat, lossen we dat meteen op.'

Verantwoordelijkheid bij de kweker

De maatschappelijke discussie over arbeidsmigratie draait vaak om misstanden. Rapporten van onder meer de Onderzoeksraad voor Veiligheid en vakbond CNV signaleren risico's zoals slechte huisvesting, onzekere contracten en afhankelijkheid van uitzendbureaus. Toch is de praktijk breder, stelt Simone Nederend van brancheorganisatie ABU. 'Veel arbeidsmigranten zijn (deels) direct in dienst bij de inlener. Die werkgevers hebben andere – en vaak directere – verantwoordelijkheden.' Bij

bedrijven waar dat goed gebeurt, zie je volgens Nederend het verschil in de praktijk.

Ook Roel van Asseldonk, eigenaar van R&R Plant, werkt bewust met een vaste groep seizoenarbeiders. 'Iedere keer nieuwe mensen inwerken, kost te veel tijd. Dan zijn ze alweer weg voordat ze ingewerkt zijn.' Sommige van zijn medewerkers komen al jaren terug. 'Dat geeft rust en continuïteit. Je weet wat je aan elkaar hebt.' Van Asseldonk werkt met drie tot vijf arbeidsmigranten tegelijk. De meesten komen uit Bulgarije of Roemenië, al is dat door de jaren heen veranderd. 'Vroeger hadden we veel Polen, maar daar is de economie verbeterd. Nu zie je de instroom verschuiven.

Mensen moet je behandelen zoals je zelf behandeld wil worden. Zo simpel is het

Goede relaties zijn de sleutel

Tussen kweker en werknemer speelt meer dan werk alleen. Van Asseldonk geeft een voorbeeld: 'Een van onze beste krachten wilde graag samen met zijn vrouw komen werken. Hij dreigde anders weg te gaan. We hebben toen werk voor haar geregeld in de kas. Het pakte goed uit: hij tevreden, zij waardevol in de kas. Zo iets is voor ons ook winst.'

Taalbarrières vormen soms een uitdaging, maar die worden opgevangen met een buddy-systeem. Nieuwe krachten die geen Engels spreken, worden gekoppeld aan ervaren collega's. 'De vaste jongens nemen ze gewoon mee.' Beide kwekers zijn duidelijk over hun filosofie. Verstijnen: 'Als iemand ziek is, dan is hij ziek. Daar doe ik niet moeilijk over.' Van Asseldonk: 'Ze doen hier hetzelfde werk als wij. Goed voor je mensen zorgen is uiteindelijk ook in je eigen belang.'

Duidelijkheid en respect bieden perspectief

Vakbondsman Henry Stroek (CNV) herkent de verhalen – en ziet ook waar het misgaat. Hij onderhandelt over cao's en werkte zelf 25 jaar in de sector. 'In de boomkwekerij en fruitteelt is tijdelijke inzet logisch, omdat er echte seizoenstadien zijn. Maar in sectoren met jaar rond werk zie je vaak draaieurconstructies. Dat is

geen seizoensarbeid meer.'

Stroek noemt misstanden zoals onzekere min-maxcontracten, te hoge huisvestingskosten en loze beloften over werkuren. 'Arbeidsmigranten worden vaak gouden bergen beloofd. Maar in de praktijk krijgen ze minder uren en minder loon.'

Hij ziet een groot verschil tussen bedrijven die zelf mensen in dienst nemen en bedrijven die alles overlaten aan uitzendbureaus. 'Bij die laatste groep gaat het vaker mis. De afhankelijkheid maakt mensen kwetsbaar.'

Het kan dus wel

De fruitteelt toont volgens Stroek dat het anders kan. 'Daar werken mensen al twintig jaar bij dezelfde teler. Ze worden rechtstreeks in dienst genomen, wonen netjes en weten waar ze aan toe zijn. Dat geeft vertrouwen, aan beide kanten.'

Ook op het gebied van huisvesting zijn er verschillen. Agrarische werkgevers kunnen kiezen voor het Agrarisch Keurmerk Flexwonen (AKF), dat een maximum stelt van 20% van het minimumloon. Uitzendbureaus mogen wettelijk tot 25% rekenen. 'Op jaarbasis scheelt dat honderden euro's. Dat maakt uit voor mensen die al niet veel verdienen.'

Wat werknemers zelf het belangrijkst vinden? 'Werkzekerheid,' zegt Stroek. 'Ze vragen niet naar contractvormen, maar naar het aantal uren. Als ze geen 40 of 50 uur per week kunnen maken, loont het de reis naar Nederland niet.'

Kleine stap, groot verschil

Het beleavingsonderzoek 'Zicht op arbeidsmigranten' van onderzoeksinstituut RISBO laat zien dat veel arbeidsmigranten positief zijn over hun werk en woonomgeving. Tegelijkertijd ervaren velen mentale druk, en voelen ze zich na verloop van tijd minder gewaardeerd. Een meerderheid wil beter Nederlands leren, maar tijd en energie ontbreken. Ook vinden veel respondenten zichzelf overgekwalficeerd voor het werk dat ze doen. De verhalen van Verstijnen en Van Asseldonk laten zien dat het ook anders kan. Vertrouwen, persoonlijke aandacht en continuïteit blijken cruciale factoren. Kleine dingen – zoals ruimte voor familie of een luisterend oor – maken een groot verschil.

Bas Verstijnen



Roel van Asseldonk



Henry Stroek



BE SOCIAL
Scan, lees & deel!