

Gezocht: neuzen in de bollen

Visie Arbeid bloembollensector



Uitgave van het Productschap Tuinbouw - Postbus 280 - 2700 AG Zoetermeer- tel 079 347 07 07 - fax 079 347 04 04 - mail: info@tuinbouw.nl

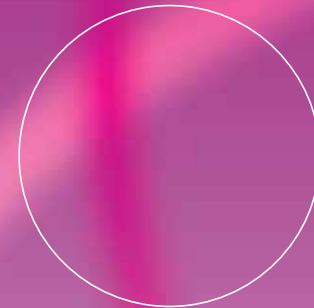
Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

Colofon - Tekst: Afdeling Markt & Innovatie, Productschap Tuinbouw - Ontwerp: www.bb-go.nl - Fotografie: www.bb-go.nl en anderen. Met dank aan: foto pagina 13: Cees van 't Wout, Reed Business, foto pagina 17: Testcentrum voor siergewassen, foto pagina 18, bedrijf Vanderschoot BV

Druk: Drukkerij Ando, Den Haag

Inhoudsopgave

3	Voorwoord
4	1 Samenvatting
7	2 Inleiding
9	3 Arbeidschets van de sector
15	4 Arbeidsontwikkelingen in de sector
19	5 Arbeid in 2015, een streefbeeld
21	6 Toekomstagenda Arbeid in de bloembollensector 2008-2015
30	Bijlage





Voorwoord

“MASTERWORK” (v)(d)oor agrarische atleten.

Over bloembollen bestaan in de loop der tijden de mooiste verhalen. Met name in de Griekse mythologie vinden we sprekende gelijkenissen. Elk bolgewas heeft min of meer haar eigen mythe. En ook ieder verhaal heeft een kern van waarheid. Duidelijk is dat deze bloemen met hun exotische kleuren, verhalen uitlokken uit verre landen van vroegere tijden met vaak romantische achtergronden.

Zo komt ook de naam van de hyacint uit de Griekse mythologie. Hyacinthus was een mooie atleet, die werd aanbeden door Apollo. Tot Apollo's verslagenheid werd Hyacinthus dodelijk verwond tijdens een wedstrijd bij het discus werpen. Uit het bloed van Hyacinthus bloeide een bloem, die later de hyacint werd genoemd. Overweldigd door dit verhaal besloot Madam de Pompadour, eeuwen later, dat de tuinen van Versailles moesten worden verfraaid met Nederlandse hyacinten.

En natuurlijk bleef de Franse elite niet achter.

De hyacint-mania was geboren.

Op het moment dat deze brochure over de visie op arbeid in de bloembollensector uitkomt, zitten velen onder ons gekluisterd aan de tv vanwege de Olympische Spelen in China. Zoals Hyacinthus zullen atleten uit de gehele wereld strijden om gouden, zilveren en bronzen plakken. Grote winnaars ontvangen soms de eer dat een bloem naar hen genoemd wordt.

Wellicht iets minder romantisch en heroïsch dan in de tijden van Hyacinthus, maar er is toch eigenlijk niets nieuws onder de zon.

Atleten koppelen we altijd alleen maar aan sport. Maar topprestaties worden niet alleen op de sportvelden geleverd, maar bijvoorbeeld ook op de bloembollenvelden. Voordat bloembollen bij u en mij in de tuin staan of wereldwijd hun plaats gevonden hebben, leveren vele werknemers en ondernemers topprestaties. Van de kweek tot en met de verkoop zijn veel mensen, ieder met zijn of haar eigen mogelijkheden, in de weer om van dit trotse, Nederlandse product een succes te maken. Over dat werk proberen we in deze brochure een visie neer te zetten. Een visie die hopelijk zal leiden tot discussie en wellicht aanpassingen, die die arbeid in deze sector nog aantrekkelijker maakt.

Hyacinthus en sommige atleten hebben toch maar geluk met een bloem naar hun naam. Eigenlijk verdienen al die werkers in de bloembollensector dat ook. Al dat werk, waar miljoenen mensen in de hele wereld van genieten, is een Masterwork waar geen gouden plak tegenop kan. Wie durft het aan? Een bolgewas met de naam Masterwork, ter ere van al die agrarische atleten.

Bart Bruggeman,
vice-voorzitter Productschap Tuinbouw.





Samenvatting

Streefbeeld arbeid in de bloembollensector in 2015

Een voor de teelt gunstig klimaat, een goede bodem, een goed ontwikkeld kennissysteem, het vermogen om collectief activiteiten op te pakken en een goed ontwikkelde handelscultuur hebben bijgedragen aan de positie van Nederland als jarenlange marktleider op de wereldmarkt. Maar deze positie staat onder druk. Om de concurrentie aan te kunnen blijven gaan, moeten de bedrijven steeds groter worden. Ervaren personeel is alleen beschikbaar doordat er in de regio bedrijven stoppen. Kennis verdwijnt door vergrijzing en neemt in de sector verder af door het verdwijnen van opleidingen. Nieuwe instroom is vrijwel niet beschikbaar.

De werkgever in 2015 draait met zijn bedrijf naar tevredenheid en de werknemer deelt daarin mee. Arbeid wordt gezien als een duurzame investering. Het bedrijf staat als betrouwbaar bekend en heeft een goede naam in de markt. De sector heeft een positief imago en levert een boeiend product: van bol tot bloem. Werknemers, die gevoel hebben met het product, worden hierdoor aangetrokken.

De oudere werknemer in 2015 is vanwege de ervaring en kennis van de bollen zeer waardevol en wordt ook ingezet om jongeren te coachen en begeleiden in het vak.

Het overnemen van het ouderlijk bollenbedrijf wordt voor de jongere generatie steeds meer een bewuste keuze en komt steeds minder vaak voor. Werkgevers streven ernaar om met een kleine groep vaste medewerkers het familiegevoel van vroeger te benaderen.

De bedrijfsopvolger in 2015 kiest zeer bewust en gaat er dan ook voor.

De werkgever in 2015 is vooral ondernemer en in staat om alle talenten van de werknemers te benutten. Aan werknemers wordt de ruimte geboden om meer verantwoordelijkheden te dragen en om zich op te werken.

Grootschalige teeltbedrijven gaan meer mechaniseren en zich specialiseren op de teelt van één of enkele soorten. Het werk wordt daardoor eentoniger. Verbreding van handelsactiviteiten zet door, vooral omdat de export van bollen terugloopt. Door deze verbreding is er plaats voor vaste werknemers en ontstaat er meer variatie in het werk.

De werknemer in 2015 heeft het naar zijn zin, voelt zich thuis in zijn werk. En vindt het werk uitdagend. Het werk wordt zoveel als mogelijk aantrekkelijk gehouden door saaie werkzaamheden te mechaniseren en taakrotatie te bevorderen.

De bedrijven, zowel teelt als handel, blijven de komende jaren sterk gebonden aan de bollenstreek. Uitbreiding wordt een steeds groter probleem door de oprukkende verstedelijking en de daarmee samenhangende bestemmingsplannen. Het verplaatsen van (een deel van) de productie naar het buitenland zet door. Veredelingsbedrijven kijken ook over de grens naar mogelijkheden om daar activiteiten te gaan ontplooiën. Veredelaars worden schaars.

De werknemer in 2015 kan er ook voor kiezen om een deel van het jaar, bijvoorbeeld in de piekperioden, op het

bedrijf in het buitenland te gaan werken. Een opleiding tot veredelaar in Nederland blijft mogelijk.

De inzet van uitzendarbeid in piektijden blijft. Bij teeltbedrijven wordt ook buiten de piektijden vaker uitzendarbeid ingezet. Daarbij wordt nog veel gebruik gemaakt van Polen. Echter de economische situatie in Polen wordt beter en daarmee de beschikbaarheid van deze mensen in Nederland kleiner. Van scholieren en huisvrouwen wordt steeds minder gebruik gemaakt.

De werkgever in 2015 zet vooral in piektijden uitzendkrachten in, waarbij een vergelijkbare beloning als voor tijdelijke en vaste krachten wordt gehanteerd. Daarbij wordt gewerkt met betrouwbare uitzendbureaus.

Uitzendarbeid is goed te regelen en komt jaarlijks terug op het bedrijf. De werkgever in 2015 wordt niet te zeer gebonden door regels. Scholieren worden ingezet, mede ook om ze kennis te laten maken met de sector.

Het wordt wel steeds moeilijker om personeel te krijgen, dat het geheel overziet en de zaak kan aansturen. Concurrentie is er met andere sectoren (agrarisch, bouw). Potentiële bollenwerknemers worden door aantrekkelijkere werktijden en hogere inkomens “weggekaapt”. Vaste medewerkers vertrekken van bedrijven met vooral uitzendarbeid, omdat ze zich geïsoleerd voelen en geen sociale contacten met hun collega's meer hebben. Het blijft moeilijk om in het seizoen vrij te krijgen. Werknemersvoorzieningen in 2015 zijn goed geregeld. De beloning en bijkomende arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijk en vergelijkbaar met andere productie- en handelssectoren.



De werkgever in 2015 vormt netwerken en werkt met andere werkgevers samen op het gebied van mechanisatie, ziekzoeken, selectie en veredeling.

De werknemer in 2015 heeft een goede balans tussen privé- en werktijd en krijgt, wel onder voorwaarden, meer invloed op de werktijden.

In het optimaliseren van de personeelsbezetting is de afgelopen jaren al veel energie gestoken en werkgevers vinden dat even voldoende. Daarbij is vooral geïnvesteerd in mechanisatie en automatisering. Er is weinig loopbaanperspectief. Bij handelsbedrijven wordt het personeel geboeid door diverse vaste taken over meerdere mensen te verdelen en daarmee taakrotatie te bevorderen.

De vraag naar regelaars en techneuten stijgt. Omdat die ook in andere sectoren makkelijk aan de slag kunnen zal de sector zich aantrekkelijk moeten maken middels beloning en uitdaging in het werk.

De werkgever in 2015 richt zich op sociale innovatie. Goed werkgeverschap en het binden en boeien van werknemers wordt als belangrijk beschouwd. Instrumenten als levensfasegericht personeelsbeleid, personele uitwisseling, duurzame participatie in het bedrijf worden deels of geheel toegepast. Werknemers met een technische of management achtergrond worden nieuwsgierig naar de steeds meer hightech wordende bloembollensector.

Zaken als gezondheid en veiligheid vragen ook steeds meer aandacht van de ondernemer. Grotere bedrijven realiseren zich dat de werkatmosfeer prettig moet zijn, waarbij o.a. stof geen belemmering vormt. Taalproblemen met buitenlandse werknemers maakt dat er op het

gebied van de veiligheid meer aandacht voor communicatie wordt gevraagd.

De werknemer in 2015 weet wat zijn rechten en plichten zijn en maakt zich geen enkele zorgen over zijn eigen veiligheid. Deze is gegarandeerd. Het welzijn van de werknemer krijgt meer aandacht. Duidelijke communicatie is een element van goed werkgeverschap.

Door de schaalvergroting neemt de vraag naar MBO+ -niveau werknemers met onder andere een technische of management achtergrond toe. De vraag naar werknemers met een specifieke bollenopleiding neemt af. Dit vormt een bedreiging voor het bollenonderwijs in Nederland.

In 2015 is een groene opleiding aantrekkelijk door het enthousiasme dat de sector uitstraalt, de goede naam, maatschappelijke waardering en de goede arbeidsvoorwaarden. Kwaliteit van het onderwijs is op voldoende hoog niveau. Vraag en aanbod zijn voor alle niveaus in evenwicht. De Bollenacademie heeft hierbij een belangrijke rol.

Scholing neemt een steeds belangrijkere plaats in de bollensector in. Doordat de keuze steeds kleiner wordt, maakt vooral de handel vaker gebruik van medewerkers zonder agrarische opleiding. Scholing vindt dan plaats op de werkplek.

De werknemer in 2015 kan ook zonder bollenachtergrond aan de slag en wordt tijdens de loopbaan op het bedrijf goed opgeleid. Persoonlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd. Trajecten die leiden tot het erkennen van verworven competenties (EVC) zijn mogelijk en zijn gebaseerd op de wensen uit de praktijk.



2

Inleiding

Sinds Carolus Clusius eind 1600 tulpen plantte in de Hortus Botanicus in Leiden, is de teelt en handel van bloembollen nauw met Nederland verbonden. Nederland heeft voor de teelt een gunstig klimaat en een goede bodem. Daarnaast hebben we een goed ontwikkeld kennissysteem, het vermogen om collectief activiteiten op te pakken en een goed ontwikkelde handelscultuur. Al deze zaken hebben aan de positie van Nederland als jarenlange marktleider op de wereldmarkt bijgedragen. Maar deze marktleiderspositie staat onder druk. Door vergrijzing verdwijnt er kennis. De kennis in de sector neemt verder af door het verdwijnen van opleidingen. Veredelaars worden steeds schaarser en de instroom van nieuwe medewerkers in de sector loopt terug.

De afgelopen jaren heeft het rendement in de sector onder druk gestaan. De vraag naar bloembollen nam in een lager tempo toe dan de productie. De consument wil kwaliteit en iets bijzonders, tegen een lage prijs. De aankoop van bloembollen past tegenwoordig minder goed bij de levensstijl en het bestedingspatroon van de consument, die voor gemak en snel resultaat gaat. Veelal met inbreng vanuit Nederland, zijn andere productie-landen, zoals Chili, Brazilië, Nieuw Zeeland, China, Taiwan en Polen, in opkomst. Bij het verplaatsen van de productie spelen de kosten, waaronder de arbeidskosten, een belangrijke rol. Vooralsnog leidt dit niet tot aantasting van de positie van Nederland als marktleider maar waakzaamheid is geboden.

Om de marktleiderspositie te kunnen behouden zal de sector moeten investeren in innovatie in alle schakels van de keten en in kwalitatief goed personeel. Kwalitatief goed personeel wordt schaarser. Bedrijven moeten inventiever worden om het personeelsbestand op orde te houden. Een aantrekkelijke presentatie van de sector is nodig. Bedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties, Productschap Tuinbouw (PT), overheid en onderwijs zullen samen bestaande en nieuwe initiatieven verder moeten uitwerken en oppakken om in de toekomst een arbeidszekere basis te hebben.

In deze wordt aangegeven welke ontwikkelingen we op het gebied van arbeid verwachten, als de huidige situatie zich ongewijzigd voortzet. De visie geeft een streefbeeld van 2015 weer. Deze periode is te overzien, er is voldoende tijd om initiatieven in gang te zetten.

De toekomstagenda 2008-2015 is ambitieus en vergt, om het volledig uit te kunnen voeren, van o.a. het PT een grotere inzet aan menskracht en financiële middelen op het gebied van arbeid dan op dit moment voorzien. Dat betekent dat er prioriteiten gesteld moeten worden. Zowel in de uitvoering van verschillende projecten als door samenwerking met andere tuinbouwsectoren en -organisaties moeten de beschikbare middelen slim worden ingezet. Bij de vertaling van de agenda in een (jaarlijks) actieplan zal dit duidelijk worden.





3

Arbeidschets van de sector

Figuren en tabellen zijn opgenomen in de bijlage. Werkgelegenheidsgegevens van productiebedrijven hebben alleen betrekking op bedrijven waar de teelt van bloembollen als hoofdactiviteit plaatsvindt. Specifieke gegevens van bedrijven met bollen als bijproduct, van broeibedrijven en van veredelingsbedrijven zijn niet beschikbaar.

Arbeidsmarkt

Algemeen

De bollenstreek is van oudsher het gebied waar veel teeltbedrijven, groothandelaren, veilingen, branche-organisaties (KAVB en Anthos) en het Bloembollen-promotiebureau (IBC) zijn gevestigd. Ongeveer 55% van het wereldareaal bloembollen ligt in Nederland. Het Nederlands areaal is in de afgelopen 10 jaar gestegen van een kleine 19.000 ha naar 23.515 ha in 2006. Het aandeel van Nederland in de wereldproductie bedraagt 70% en in de wereldhandel zelfs 80%. Zowel de productie- als exportwaarde (tabel 1) zijn in de afgelopen 10 jaar aan fluctuaties onderhevig geweest en bedroegen in 2007 resp. 607 miljoen euro en 670 miljoen euro (voorlopige cijfers). Van de bloembollen, die in de handel worden gebracht, wordt 25% richting binnenland afgezet en is vrijwel volledig bestemd voor de broei. De overige 75% vindt zowel in de broei als in de droogverkoop een eindbestemming en wordt geëxporteerd naar ondermeer Amerika, Rusland, Oost-Europa en China. Naast product wordt er ook advies “geëxporteerd”.

Bedrijven en werkgelegenheid

In de afgelopen jaren is het aantal bedrijven met bloembollenteelt (zowel hoofd- als bijproduct) gedaald (tabel 2). Bloembollen worden als hoofdproduct geteelt, maar ook als bijproduct, bijvoorbeeld in combinatie met akkerbouw of vollegrondsgroenteteelt als hoofdteelt. Maar de bloembollenteelt kan ook gecombineerd worden met veredeling, broei en/of groothandel.

Het aantal bedrijven met bloembollen als hoofdproduct, de zogenoemde gespecialiseerde bedrijven, bedroeg in 2007 ruim 1300. Ten opzichte van 10 jaar geleden is dit aantal met een vierde gedaald. Om de grotere afnemers te kunnen blijven leveren en om de kosten van mechanisatie rendabel te maken worden de bedrijven alsmaar groter. Het areaal van de gespecialiseerde bedrijven is in de afgelopen tien jaar gemiddeld gestegen naar 17.706 ha (tabel 3). Het areaal van alle bedrijven met bloembollenteelt bedraagt in 2007 23.655 ha.

Het afbroeien van bollen gebeurt bij 700 bedrijven. Iets minder dan de helft daarvan is bloemkweker.

Overigens broeien zij wel meer dan de helft van het totaal aantal bollen af.

De veredeling van bloembollen vindt plaats door gespecialiseerde bedrijven of clusters van bedrijven. Het aantal gespecialiseerde bollenveredelaars in Nederland wordt geschat op 10. In totaal zijn er zo'n 40 tot 50 bedrijven die zich naast andere werkzaamheden ook bezighouden met bollenveredeling.

In de groothandel zet de schaalvergroting ook door. De exportwaarde per bedrijf is de laatste jaren gegroeid van iets meer dan twee miljoen euro in 2000 naar

3,8 miljoen euro in 2007. Schaalvergroting bij de teeltbedrijven, bij afnemers én concurrentie met het buitenland maakt dat ook een handelsbedrijf groter moet worden. Investerings in o.a. gebouwen, machines en logistiek worden daarmee rendabeler. Het aantal exportbedrijven bedraagt 170 in 2007. In 2000 waren dat er nog 325 (tabel 2).

Bedrijven worden groter, het areaal stijgt, maar de reguliere werkgelegenheid stijgt niet. De ruimte wordt ingevuld door uitzendarbeid. Reguliere arbeidsplekken worden ingevuld door gezinsarbeid en door krachten die vast of tijdelijk op de loonlijst staan. In totaal staan er in 2007 14.211 personen bij teeltbedrijven op de loonlijst. Ten opzichte van voorgaande jaren is er sprake van een daling (tabel 4), die met name ten koste is gegaan van de vaste krachten. De grenzen waren in 2000 nog niet open, en tewerkstellingsvergunningen was niet gangbaar en personeel was moeilijk te krijgen.

Het aantal reguliere arbeidskrachten bij groothandelbedrijven is de laatste jaren constant en bedraagt zo'n 2700 personen. Tijdelijke arbeid is licht toegenomen ten koste van de gezinsarbeid (tabel 4) en wordt met name door huisvrouwen/-mannen verricht.

De bloembollenveilingen functioneren als in- en verkoopbureaus, waarlangs bijna de helft van de transacties verlopen. Bij deze bemiddelingsbedrijven is de werkgelegenheid in de afgelopen jaren niet gewijzigd. In totaal werken er 500 personen, waarvan 475 vast en 25 tijdelijk.

Werving personeel

Hoewel de arbeidsmarkt krappere wordt, hebben geïnterviewde bedrijven (zie bijlage) nog geen problemen met het vinden van personeel. Dit blijkt ook uit de arbeidsmarktmonitor, waar slechts 5% van de werkgevers in de bloembollenteelt aangeeft dat hun bedrijf onder een krappe arbeidsmarkt lijdt. De trend is wel dat de uitstroom van vaste krachten de laatste jaren toeneemt en de instroom afneemt. In de teelt en broei worden arbeidsintensieve werkzaamheden, zoals het nakoppen, pellen, opplanten, oogsten, opleggen, ontbollen en bossen door laag- en ongeschoolden krachten gedaan. Het aandeel laaggeschoolden onder de vaste krachten ligt met 72% ver boven het gemiddelde van 55% in de tuinbouw. Werkgevers in zowel de teelt als groothandel geven aan dat ongeschoolde krachten nog makkelijk te vinden zijn. Meer dan 50% van deze werkgevers is van mening dat goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam is (tabel 5). Onder andere voor ziekzoeken en selecteren is deskundig personeel nodig.

Bij de groothandel neemt, net als bij de teelt, de instroom van vaste krachten de laatste jaren iets af. De uitstroom is na een stijging de laatste paar jaar weer dalend. Elf procent van de handelsbedrijven geeft aan dat het dusdanig moeilijk is om aan personeel te komen, dat het bedrijf eronder lijdt. In de handel zijn vooral MBO-ers als vaste krachten aan het werk. Zij worden ingezet in de commercie en als voormannen om laaggeschoolden, zowel regulier als ingeleend in de verpakings- en expeditie ruimtes aan te sturen. Ongeveer eenderde van de vaste krachten in de groothandel werkt op kantoor, de overige personeelsleden werken “in de schuur” in productie- en logistieke functies.

Vaste krachten worden veelal geworven door lokaal te adverteren, via websites en gebruik te maken van

netwerken van medewerkers. Vanwege de mentaliteit en de kennis, opgedaan in de jeugd (bollenpellen als scholier) zijn vaste krachten uit de streek gewild. De ervaring is dat de vaste kern van medewerkers niet zo snel vertrekt. Oudere medewerkers hebben daarnaast als voordeel dat ze sneller initiatieven durven nemen. In de veredeling wordt het steeds moeilijker om veredelaars te krijgen. Veredelaars wisselen daarbij niet zo snel van gewas, omdat het een aantal jaar duurt voordat men een gewas in al zijn facetten kent en die kennis kan inzetten in een veredelingsprogramma.

Uitzendarbeid

Van de totale bedrijfskosten bestaat tussen de 20 en 30% uit personeelskosten. Dit is afhankelijk van de scope van het bedrijf. Is een bedrijf meer gericht op bulkproductie of op nieuwere producten en toegevoegde waarde. Arbeid is een belangrijke productiefactor in de bloembollenteelt. Teruglopend rendement maakt dat men meer op de kosten gaat letten. Ingewikkeldere wet- en regelgeving, schaalvergroting, het streven naar flexibele bedrijfsvoering en de ook door het weer niet goed te plannen arbeidsbehoefte leidt tot meer uitzendarbeid. Vooral in de zomerperiode, van juni tot september is er een enorme arbeidspiek en zijn zo'n 45.000 krachten nodig. Dan vindt het rooien, pellen, selecteren en sorteren van de in het najaar geplante bollen plaats en worden de bloemen geoogst. Deze piek wordt ingevuld door tijdelijke arbeid, bestaande uit scholieren en huisvrouwen en door uitzendarbeid, bestaande uit werknemers uit Polen en Midden en Oost Europa (MOE). Maar ook bij andere werkzaamheden op het bedrijf, zoals het nakoppen wordt steeds meer gebruik gemaakt van uitzendarbeid. In 2007 werd door de teeltbedrijven 7500 fte ingeleend. Tien jaar daarvoor was dit nog de helft. Uitzendarbeid wordt middels uitzendbureaus ingehuurd en in een enkel geval werft het bedrijf zelf in

Polen. Huisvesting vraagt aandacht en vindt veelal plaats op het bedrijf en in vakantieparken. Werkgevers hebben voorkeur voor jaarlijks dezelfde krachten van het uitzendbureau. Deze mensen zijn immers al ingewerkt en met de cultuur van het bedrijf bekend.

Uitzendarbeid maakt gemiddeld al bijna 50% van de arbeid op een teeltbedrijf uit.

Bij de veilingen speelt uitzendarbeid een beperkte rol. Zeven procent van de totale loonsom wordt besteed aan uitzendkrachten. In de veredeling wordt uitzendarbeid vooral ingezet om tijdens piekperiodes te kruisen en zaailingen te koppelen.

Alhoewel in de groothandel binding van het personeel met het bedrijf belangrijker lijkt te zijn dan in de teelt, wordt ook daar vaker gebruik gemaakt van uitzendarbeid. De marges staan onder druk vanwege de concurrentie uit het buitenland en schaalvergroting bij leveranciers en afnemers. Op de kosten, met name die van arbeid wordt steeds meer gelet. Uitzendarbeid wordt vooral in piektijden ingezet en dat is na de oogst van de bollen in juli t/m september en van november t/m januari/februari. In de afgelopen twee jaar is het aandeel van uitzendarbeid in de totale loonsom gestegen naar 42% (schatting) en betreft zo'n 6000 personen.

Arbeidsomstandigheden

Arbeidsvoorwaarden- en inhoud

De arbeidsvoorwaarden voor de sector worden door werknemers en werkgevers, met ondersteuning van Colland (Actor) in de CAO open teelten en de CAO groothandel in bloembollen vastgelegd. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat gemiddeld 80% van de geïnterviewde werknemers volgens CAO wordt uitbetaald. Ingeleende

arbeid valt onder de CAO voor uitzendkrachten. Veredelingsbedrijven hebben geen eigen CAO.

“Modern” personeelsbeleid wordt door de meerderheid van de teelt- en groothandelsbedrijven nog niet toegepast. Werkoverleg is niet gangbaar en vindt volgens werknemers plaats in ca. de helft van de bedrijven. Zaken als coaching, gericht verzuimbeleid, taakrotatie, loopbaanbegeleiding en persoonlijke ontwikkelingsplannen zijn geen gemeengoed. Geïnterviewde bedrijven geven aan dit wel van belang te vinden, waaronder ook transparantie over de organisatie richting het personeel. Direct contact tussen directie en werknemer op de werkvloer vindt men ook belangrijk, maar is moeilijker naarmate een bedrijf groter wordt.

Door de pieken in teelt en handel zal er altijd gebruik worden gemaakt van uitzendarbeid. Buiten de piekperiodes draaien de groothandelsbedrijven vrijwel volledig op vast personeel. Het binden en boeien van het personeel wordt daarbij belangrijker. Groothandels- en teeltbedrijven bieden daarom vaker scholing aan in de baas zijn tijd. Werkgevers realiseren zich dat er meer nodig is, zoals het benutten van talenten, het geven van meer verantwoordelijkheid, flexibiliteit, taakrotatie en bijvoorbeeld goede kantinefaciliteiten. Teeltbedrijven zien meer voordelen in uitzendarbeid en vallen hier ook buiten de piekperiodes vaker op terug.

Werknemers in zowel de teelt als in de groothandel zijn positief over het werken met een groen product. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat ze tevreden zijn over de afwisseling in het werk. Bij teeltbedrijven gericht op een enkel ras is werkafwisseling lastig en wordt gezocht in het sortiment. Voor andere bedrijven geldt dat, zeker in piekperiodes, het werk eenzijdiger is en dan ook saai en routinematig wordt gevonden. In het seizoen is de werkdruk hoog en hoort overwerk erbij. De mogelijke

den om vrij te nemen zijn dan beperkt. Daarentegen is buiten de piektijden meer flexibiliteit mogelijk. In de bollensector wordt wel minder parttime gewerkt dan in de andere tuinbouwsectoren.

Arbeidsrelaties

Bij teelt- en groothandelsbedrijven is bijna 1 op de 3 vaste werknemers een vrouw. Het aandeel ligt daarmee iets onder het gemiddelde van de hele tuinbouw. Bij de veilingen is één op de 10 medewerkers een vrouw. Het aandeel allochtonen is bij alle bedrijven nog lager en ligt eveneens onder het gemiddelde van de tuinbouw.

Een goede omgang met collega's wordt in het algemeen als belangrijk beschouwd. Daarbij vraagt de inzet van medewerkers uit MOE-landen de aandacht. Er is vaak sprake van een taalbarrière en dat vraagt een gerichte begeleiding van het personeel dat deze medewerkers moet aansturen. Buitenlanders, met name de Polen die wel andere talen beheersen, worden ingezet om een groep aan te sturen. Tijdens pauzes integreren de verschillende nationaliteiten niet zo makkelijk. Om werknemers met elkaar te kunnen laten praten komt het voor dat naast Nederlandstalige cursussen voor Polen ook een Poolstalige cursus voor Nederlanders wordt georganiseerd. Medewerkers van de groothandelskantoren hebben weinig contact met tijdelijke en uitzendarbeid.

Mechanisatie, gezondheid en veiligheid

Elk bedrijf met werknemers is in het kader van de Arbeidsomstandighedenwet verplicht de risico's in kaart te brengen, waarop door de Arbeidsinspectie (AI) wordt gecontroleerd. Bij het opstellen van een risico-inventarisatie en evaluatie (RIE) kan gebruik worden gemaakt van de door de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas) ontwikkelde risico-inventarisatielijst.

Stigas wordt bestuurd door werknemers en werkgevers en is het kenniscentrum voor arbeidsomstandigheden in de (primaire) agrarische sectoren in Nederland.

In het algemeen neemt het arbo-bewustzijn toe. Werkgevers beseffen dat ze zuinig moeten zijn op goede krachten en op de eigen gezondheid. Het ziekteverzuim van vaste krachten in de sector ligt met 1,7% onder het gemiddelde van alle tuinbouwsectoren. Door 60% van werknemers in de teelt en 50% in de groothandel wordt het werk als fysiek zwaar getypeerd. Zeker op de minder grote teeltbedrijven, bij broeierijen en bij de groothandel met veel kleine bestellingen is tillen een probleem. Daarbij wordt ook boven schouderhoogte getild om bijvoorbeeld de vrachtwagen te vullen. Mechanisatie van tilwerkzaamheden gebeurt wel, maar is voor kleinere bedrijven nog te duur. Mechanisatie blijkt ook niet eenvoudig, omdat het fust niet uniform is.

Mechanisatie wordt steeds meer toegepast (“alles wat je kan mechaniseren doen”) en betreft processen als planten, koppen, rooien, sorteren op maat, opplanten en ontbollen. Ook pellen kan mechanisch, alleen levert met de hand pellen een betere kwaliteit bol op. Mechanisatie verlicht de arbeid en is vaak arbeidsbesparend, zoals bij de pelmachine. Maar het maakt het werk ook eentoniger. En menskracht blijft altijd nodig voor de final touch. Verdergaande mechanisering leidt tot verhoging van de vraag naar mensen met technische kennis.

De groothandel investeert niet alleen in automatisering om processen “idiot-proof” te maken, maar ook om groei met dezelfde mensen mogelijk te maken. Ook wordt machinaal ingepakt ter vergemakkelijking van de logistiek. Uit concurrentieoogpunt werken bedrijven vrijwel niet samen. Echter de hoge kosten van automatisering hebben ertoe geleid dat handelsbedrijven, op dit gebied, krachten zijn gaan bundelen.



Met betrekking tot een veilige werkomgeving komt er steeds meer bewustwording voor stof in de werkruimtes. Zeker de grotere bedrijven investeren in installaties voor stofafzuiging. Ook is er meer aandacht voor geluid in de ruimtes. Dit wordt voor werknemers verbeterd door machines te isoleren en goede geluidsinstallaties te gebruiken. Het gebruik en de toepassing van gewasbescherming- en ontsmettingsmiddelen is aan wetgeving onderhevig. Gebruik van beschermende kleding en aandacht voor de werknemers die met en in de bollen werken blijven aandachtspunten. De toenemende administratieve verplichtingen baart ondernemers wel zorgen.

Scholing en onderwijs

Onderwijs en scholing zijn voor de bloembollensector belangrijk, al hoeft dat niet per definitie altijd groen georiënteerd te zijn. Een praktische inslag, gemotiveerd zijn en beschikken over een redelijk denkniveau zijn voor werkgevers de belangrijkste kenmerken van een potentiële werknemer. Overigens wordt het verdwijnen van de tuinbouwschool in de Bollenstreek door verschillende partijen wel als verlies ervaren.

Laaggeschoolde vaste krachten op teeltbedrijven hebben veelal een groene opleiding op VMBO-niveau gevolgd en daarmee kennis opgedaan voor eenvoudige handelingen. Kennis van het teeltproces blijft nodig en wordt hetzij door de ondernemer, hetzij door een MBO-opgeleide medewerker geleverd. Bijna driekwart van de werkgevers in de teeltbedrijven heeft minimaal een MBO-diploma. Naast teeltkennis is door het groter worden van de bedrijven ook steeds meer managementcapaciteit nodig. Dit speelt vooral in de groothandel, waar kennis op het gebied van talen, management, administratie, logistiek en marketing nodig is. Vakspecifieke kennis blijft ook in de handel nodig om de productkwaliteit zo optimaal mogelijk te houden.

Al geruime tijd bestaat er een samenwerkingsverband tussen het bloembollenbedrijfsleven (werkgevers- en werknemersorganisaties) en het bloembollenonderwijs: de stichting Bollenacademie. Binnen de Bollenacademie wordt het cursusaanbod bijeen gebracht en afgestemd op de praktijk en worden afspraken gemaakt over het reguliere bloembollenonderwijs. Zo is het bloembollenteeltonderwijs centraal bij het Clusius college ondergebracht en zal het onderwijs voor de bloembollenhandel vooral door het Wellant college worden gedaan. De KAVB nodigt docenten jaarlijks uit voor een bijscholingscursus.

Onderwijs

In Nederland kennen we een groene kenniskolom, bestaande uit het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO), beroepsonderwijs (MBO) en hoger onderwijs (HBO en WU) dat onder het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) valt. Het VMBO is gericht op de potentiële MBO-leerling, kenmerkt zich door een afwisseling van praktijk en theorie en wordt na de basisvorming steeds groener ingekleurd. Scholing op dit niveau wordt in Nederland aangeboden door Agrarische Opleidingscentra (AOC) en diverse scholengemeenschappen.

Ook MBO-opleidingen worden door AOC's aangeboden en leiden op tot BOL (Beroepsopleidende leerweg) en BBL (Beroepsbegeleidende leerweg) gediplomeerden. Een BOL-leerling volgt dagonderwijs en loopt daarnaast stage. Een BBL-leerling werkt betaald bij een erkend leerbedrijf of instelling en gaat daarnaast een dag in de week naar school. Binnen deze opleidingen zijn verschillende niveaus (tabel 6). Behalve op kennis richt het MBO zich ook op het bijbrengen van vaardigheden en gedrag, die nodig zijn om in het bedrijfsleven aan de slag te kunnen. Dit wordt de competentiegerichte kwalificatiestructuur genoemd.

Specifiek gerichte opleidingen voor de groothandel worden op Regionale Onderwijscentra (ROC's) gegeven.

Het aantal MBO-leerlingen plantenteelt is in de afgelopen 5 jaar gedaald met 200 scholieren tot 2891 in het schooljaar 2006/2007. Tot 2005 kwamen scholieren nog met een diploma bollenteelt van school, al liep dat aantal sterk terug. Sinds het schooljaar 2005/2006 worden er alleen nog diploma's plantenteelt uitgereikt.



In de richting groothandel en logistiek loopt het aantal leerlingen sinds het schooljaar 2001/2002 terug en het afgelopen schooljaar was dat aantal gedaald tot 369. Jaarlijks krijgen rond de 60 leerlingen een diploma.

De periode die een leerling doorbrengt op een erkend groen leerbedrijf wordt Beroeps Praktijk Vorming (BPV) genoemd. Erkende leerbedrijven worden door Aequor erkend. Aequor is het landelijk Orgaan Beroepsopleiding agrarische sector en richt zich op de afstemming tussen het onderwijs en het bedrijfsleven. In 2006 waren er voor de bollenteelt 321 erkende opleidingsbedrijven op MBO-niveau, waarvan 13 ook op VMBO-niveau. Voor de (niet-gespecificeerde) groothandel zijn er 83 erkende bedrijven op MBO-niveau, waarvan 2 op VMBO-niveau.

Hoger en wetenschappelijk agrarisch onderwijs wordt door 6 instellingen in Nederland aangeboden. Studenten kunnen binnen het Hoger Agrarisch Onderwijs kiezen voor de richting tuin- en akkerbouw. Het aantal leerlingen in deze richting is de laatste jaren gedaald en bedraagt nu circa 500. De bedrijfskundige richtingen krijgen daarentegen steeds meer studenten en hebben iets meer dan 1600 leerlingen. In totaal zijn er ruim 8000 HAO studenten. Aan de WUR studeerden in 2006/2007 127 studenten plantenwetenschappen (bachelor (BSc) en master (MSc)) en ca. 360 studenten bedrijfs- en consumentenwetenschappen (BSc en MSc). Alhoewel het niet kan worden onderbouwd met cijfers, is in Nederland wel het idee dat er vrijwel geen interesse meer is voor een opleiding tot veredelaar. Daarbij speelt zeker mee dat de studierichting plantenveredeling aan de WUR al een aantal jaar geleden is opgeheven.

Binnen de Bollenacademie is vastgesteld dat het bloembollenonderwijs sterk is veranderd. De leerling moet veel zelfstandig werken en de docent is nu veel meer

een coach. Het bedrijfsleven krijgt daardoor een belangrijkere rol, namelijk als mede-docent. De ondernemer is medeverantwoordelijk geworden voor de (praktische) opleiding van de leerlingen.

Scholing

Zeker omdat het aantal scholieren met vakspecifieke kennis afneemt, krijgen na- en bijscholing een belangrijkere rol, maar is in de teelt nog geen gemeengoed. In de groothandel wordt bij 60% van de bedrijven scholing gevolgd. Geïnterviewde bedrijven geven aan dat het initiatief tot scholing vaak vanuit de directie moet komen.

Naast een bewijs voor vakbekwaamheid (voorheen spuitlicentie), een heftruckdiploma etc. wordt scholing ook gevolgd om meer kennis op te doen van het product en het (management)proces. Scholing wordt ook ingezet om het personeel de kans te geven om binnen het bedrijf op te klimmen. Onderwijsinstellingen als AOC's, maar ook andere aanbieders verzorgen diverse cursussen op het gebied van teelt en handel.

Het Erkennen van Verworven Competenties (EVC), waarmee bepaald wordt of de kennis die medewerkers hebben opgedaan in de werkomgeving voldoende is om (zonder of met geringe bijscholing) een deelcertificaat of zelfs diploma te halen, wordt in de bloembollensector vrijwel niet toegepast.

De kosten van (bij)scholing/duaal leren kan in een aantal gevallen worden gesubsidieerd uit het Collandfonds Arbeidsmarktbeleid en soms ook uit het Europees Sociaal Fonds (ESF). Colland heeft daarbij tot doel het stimuleren van deelname aan cursusonderwijs door werknemers in de sector. Een belangrijke voorwaarde is dat het bedrijf is aangesloten bij de CAO groothandel in bloembollen of de CAO open teelten. Het Collandfonds wordt gefinancierd vanuit een heffing op de loonsom.



4

Arbeidsontwikkelingen in de sector

De hierna geschetste ontwikkelingen zijn te verwachten als de huidige situatie ongewijzigd doorgaat.

Arbeidsmarkt

De bollensector krijgt net als veel andere tuinbouw- en groensectoren te maken met vergrijzing en verdergaande schaalvergroting, voornamelijk door bedrijfs-overnames.

De gemiddeld hogere leeftijd van de vaste krachten en ondernemers maakt dat juist de bloembollensector over een jaar of tien geconfronteerd wordt met de gevolgen van de vergrijzing. Kennis verdwijnt, inclusief de selecteurs en ziekzoekers, welke de sector nodig heeft.

Doordat opleidingen hier ook niet meer in voorzien, is de sector afhankelijk van de kennis die de huidige werknemers hebben. Deze ontwikkelingen zetten de positie van Nederland als marktleider onder druk.

Schaalvergroting biedt mogelijkheden om meer flexibel met de werktijden om te gaan en bijvoorbeeld weekenden vrij in te plannen. Wel moet bij de uitbreiding rekening gehouden worden met de capaciteit van personeel en (schuur)ruimte in relatie tot de gewenste productkwaliteit. Per slot moet er ook meer bollen worden verwerkt.

De teelt en broeierij kennen nog steeds veel familiebedrijven. Dat is voor mensen met ambitie minder aantrekkelijk, omdat de kans om door te groeien kleiner is. Daarnaast kunnen spanningen binnen de familie de ontwikkeling van het bedrijf onder druk brengen. Het overnemen van het ouderlijk bollenbedrijf wordt voor de

jongere generatie steeds meer een bewuste keuze en komt steeds minder vaak voor. Werkgevers streven ernaar om met een kleine groep vaste medewerkers het familiegevoel van vroeger te benaderen.

Het aantal productiebedrijven loopt terug en zal in 2015 met eenderde zijn verminderd. Om de concurrentie aan te kunnen blijven gaan, moeten de bedrijven steeds groter worden en is op de langere termijn een grootte van minimaal 50 ha gewenst. Bij een ongeveer gelijkblijvend areaal betekent dit dat er dan nog circa 500 teeltbedrijven zijn. Ervaren personeel is alleen beschikbaar doordat er in de regio bedrijven stoppen. Nieuwe instroom is vrijwel niet beschikbaar.

Grootschalige teeltbedrijven gaan meer mechaniseren en zich specialiseren op de teelt van één of enkele soorten. Procesmatig is er bij deze grote bedrijven geen ruimte voor een grote diversiteit aan producten. Het werk wordt daardoor eentoniger, hetgeen geen pré is op de arbeidsmarkt. Bedrijven onderscheiden zich door zich of te richten op de bulk en een scherpe prijs of op het toevoegen van waarde aan zowel het droogverkoop- als broeierijproduct. Aantrekkelijke verpakkingen en bollen in kleurige potten moeten de consument verleiden tot aankopen.

Bedrijven, die kiezen voor meerdere activiteiten of de teelt van diverse gewassen, doen dat uit oogpunt van risicospreiding, een gelijkmatiger arbeidsfilm en een meer gespreide benutting van het machinepark.

Teeltbedrijven zoeken samenwerking om een breder assortiment en grotere partijen te kunnen leveren. De

afzet wordt in eigen hand genomen; de rol van de handel staat onder druk. Deze ontwikkeling leidt tot voortzetting van de daling in het aantal handelsbedrijven tot zo'n tachtig stuks. Het merendeel van deze handelsbedrijven blijft gericht op droogverkoop of broeierij. Een klein deel combineert deze activiteit met van oudsher teelt en daarnaast veredeling. Verbreding van activiteiten zet door, vooral omdat de export van bollen terugloopt.

De attractiviteitswaarde van bollen bij de consument is niet hoog. De consument vindt het planten van bollen veel werk en wil eigenlijk meteen resultaat. De verkoop via hoveniers trekt aan en daarop gaat de handel zich meer richten. Daarnaast zoekt de handel het ook in de verkoop van niet branche-eigen producten zoals vaste planten, potplanten, kruiden in potten etc.. Door een breder sortiment, is er plaats voor vaste werknemers en zijn handelsbedrijven minder afhankelijk van uitzendarbeid. Voor werknemers betekent deze ontwikkeling dat er meer variatie in het werk ontstaat.

Ten behoeve van de arbeidsplanning richten bedrijven zich bij de verkoop op bemiddeling en vaste klanten. Daarmee krijgen ze lang van te voren inzicht in het dagelijks aantal te leveren bollen en bloemen. Afnemers gaan steeds vaker eisen stellen aan de aanlevering, productiewijze en sociale aspecten als onder meer arbeidsomstandigheden.

De veredelingstak, en daarmee de ontwikkeling van nieuwe producten, heeft het zwaar. Toenemende arbeidskosten, regelgeving (op o.a. milieugebied), administratieve lasten en de kennis die steeds meer verdwijnt

maken dat veredelaars schaars worden. Het in handen houden van de wereldregie is moeilijk. Bedrijven kijken over de grens naar mogelijkheden om daar activiteiten te gaan ontplooien.

De bedrijven, zowel teelt als handel, blijven de komende jaren sterk gebonden aan de bollenstreek (de “Noord”, de “Zuid” en de polder). Daar is dan nog expertise aanwezig en bovendien is de duin- en bollenstreek aangewezen als een van de Greenports in Nederland. Uitbreiding wordt een steeds groter probleem door de oprukkende verstedelijking en de daarmee samenhangende bestemmingsplannen. Voor werken met of verkopen van het product zoeken bedrijven naar mensen uit de regio, alleen wordt dit lastiger. Administratief personeel hoeft niet perse uit de regio te komen. De teelt zal vooral meer en meer in de Flevopolder plaats vinden en handelsbedrijven gaan mee. Het verplaatsen van Nederlandse bedrijven naar het buitenland, bijvoorbeeld Zuid Amerika, zal in de komende jaren nog niet zo’n vaart nemen. Daarentegen zal de trend van het verplaatsen van (een deel van) de productie naar het buitenland doorzetten. De tulpenteelt zal vanwege de gunstige teeltomstandigheden altijd in Nederland blijven. De teelt van b.v. lelie en gladiolen kan ook goed in landen als Frankrijk en Chili plaats vinden. Om daar succesvol te zijn vestigt men zich daar en dat heeft als gevolg dat het direct contact met het productiecentrum verdwijnt. Exporteren van kennis neemt toe en biedt kansen om werknemers te interesseren voor de sector.

Bedrijven gaan op basis van proces, product en beschikbaarheid bewustere keuzes maken in de opbouw van de arbeidsfilm. Ze kiezen daarbij voor een vast personeelsbestand aangevuld met uitzendarbeid in piektijden, of jaarrond vooral voor uitzendarbeid en zelfstandigen

zonder personeel (zzp-ers). Verdergaande mechanisering vraagt een hoger denkniveau en niet te oude medewerkers, omdat ze de ontwikkelingen anders niet kunnen bijbenen.

De inzet van uitzendarbeid in piektijden blijft. Bij teeltbedrijven wordt ook buiten de piektijden vaker uitzendarbeid ingezet. Dat betreft ongeschoolde arbeid, waarbij taakrotatie geen rol speelt. Voorlopig wordt daarbij nog veel gebruik gemaakt van Polen. Echter de economische situatie in Polen wordt beter en daarmee de beschikbaarheid van deze mensen in Nederland kleiner. Daarnaast accepteert de maatschappij het steeds minder makkelijk dat bedrijven vaker hun toevlucht zoeken tot het inhuren van uitzendarbeid uit het buitenland. Dit wordt gezien als verdringing en de huisvesting kan tot problemen leiden.

Het streven om jaarlijks dezelfde uitzendkrachten terug te krijgen op het bedrijf wordt moeilijker. Het inwerken van de uitzendarbeid blijft daarmee een punt van aandacht. Als de grenzen voor andere EU-lidstaten ook open zal gaan, is het niet waarschijnlijk dat Roemenen en Bulgaren deze plaats innemen. Zij passen qua cultuur meer bij de zuidelijke lidstaten van de EU. Snelle invulling door overige Oost-Europeanen vergt aanpassing van de wetgeving, wat moeizaam is. Er wordt daarom ook geïnvesteerd in Nederlandse krachten.

Van scholieren en huisvrouwen wordt steeds minder gebruik gemaakt. Redenen zijn: ongunstige regelgeving, scholieren zoeken schoner en minder zwaar werk en worden steeds mondiger, huisvrouwen zijn voor de werkgever onvoldoende flexibel en krijgen een betere positie op de arbeidsmarkt met doorlopend (vast) werk. De mogelijkheden om met potentiële werknemers voor de sector kennis te maken wordt hierdoor beperkt.

Aansturing van uitzendarbeid gebeurt vaak door vaste

krachten. Het wordt wel steeds moeilijker om personeel te krijgen, dat het geheel overziet en de zaak kan aansturen. Het imago van de sector speelt daarbij een rol: lange werktijden in piekperiodes, onvoldoende optimale arbeidsomstandigheden door de aanwezigheid van stof, fysieke inzet, routinematig werk, weinig kennisintensief, geen Nederlands sprekende collega’s en weinig loopbaanperspectief. Het merendeel van de werknemers, die nu in de sector werken, ervaart dit niet als een probleem. Het allochtone deel van de bevolking laat zich sterk leiden door een negatief imago. Concurrentie is er met andere sectoren (agrarisch, bouw) en initiatieven zoals b.v. kassenklas. Potentiële bollenwerknemers worden door aantrekkelijkere werktijden en hogere inkomens “weggekaapt”. Vaste medewerkers vertrekken van bedrijven met vooral uitzendarbeid, omdat ze zich geïsoleerd voelen en geen sociale contacten met hun collega’s meer hebben. Het samenwerken van bedrijven binnen de sector in b.v. arbeidspools blijft moeilijk te organiseren, o.a. omdat piektijden gelijk vallen. Wel wordt er uitgewisseld met bedrijven uit andere sectoren, die een andere arbeidspiek kennen (b.v. boomkwekerij, vollegrondsgroenteteelt, vissector, aardappelteelt, saladebedrijf).

Arbeidsomstandigheden

Het belang van werkoverleggen en functioneringscycli wordt onderkend, maar bij drukte is dit wel het eerste dat erbij inschiet. Activiteiten om het personeel te binden en te boeien zijn nog geen gemeengoed. Er is weinig loopbaanperspectief. In de kleinere teeltbedrijven blijft de verantwoording over de verschillende zaken vooral bij de ondernemer liggen. Bij grotere bedrijven krijgen vaste werknemers verantwoording voor een bepaald deel van teelt e/o broei e/o handel. Naast uitzendarbeid wordt payroll, voor contracten

van minder dan een jaar, toegepast. Hierbij werken werknemers exclusief voor het bedrijf, maar het werkgeverschap is volledig uitbesteed aan het payroll bedrijf. Het blijft moeilijk om in het seizoen vrij te krijgen. Dit staat haaks op de tendens dat mensen graag kiezen voor meer vrije tijd. Bovendien moeten medewerkers in het seizoen boven hun kunnen presteren, terwijl de uitdaging buiten piekperiodes veel minder is. In het optimaliseren van de personeelsbezetting is de afgelopen jaren al veel energie gestoken en werkgevers vinden dat even voldoende. Daarbij is vooral geïnvesteerd in mechanisatie en automatisering.

Bij handelsbedrijven wordt het personeel geboeid door diverse vaste taken over meerdere mensen te verdelen en daarmee taakrotatie te bevorderen.

Steeds meer tijd wordt geïnvesteerd in administratieve werkzaamheden voortkomend uit wet- en regelgeving. Vooral voor kleine bedrijven kost dit naar verhouding veel tijd. De administratieve lasten zijn te hoog. Expertise, b.v. op het gebied van gewasbescherming wordt vaker ingehuurd.

Bij het inhuren van buitenlandse arbeid worden nadelen als weinig binding met het bedrijf, taalproblemen, het steeds opnieuw inwerken en het snel verdwijnen van ervaring door werkgevers voor lief genomen.

De schaalvergroting leidt tot nog meer mechanisatie en automatisering. Zeker in de arbeidsintensieve broeierij zet dit verder door. Het niet gebruiken van uniform fust beperkt de mechanisatiemogelijkheden bij de teelt. De handel stelt, gedreven door internationale regels en verpakkingsbelasting, wel steeds meer eisen aan het soort fust.

Mechanisatie maakt dat er minder ongeschoolde arbeid en daardoor minder uitzendarbeid wordt ingezet.



Wel stijgt de vraag naar regelaars en techneuten. Omdat die ook in andere sectoren makkelijk aan de slag kunnen zal de sector zich aantrekkelijk moeten maken middels beloning en uitdaging in het werk.

Mechanisatie zorgt ervoor dat saai werk zoals opbossen verdwijnt, maar maakt het werk ook eentonig. Werknemers kunnen hun energie minder kwijt. Het gebruik van nieuwe technieken om de kwaliteit van bollen te checken, zoals röntgenstralen, leidt er toe dat minder vakmensen nodig zijn. Hierdoor verdwijnt de kennis in de sector. Nieuwe machines laten zich meestal niet eenvoudig bedienen, wat een probleem geeft voor de oudere werknemer.

Zaken als gezondheid en veiligheid vragen ook steeds meer aandacht van de ondernemer. Grotere bedrijven realiseren zich wel dat de werkatmosfeer prettig moet zijn, waarbij o.a. stof geen belemmering vormt. Taalproblemen met buitenlandse werknemers maakt dat er op het gebied van de veiligheid meer aandacht voor communicatie wordt gevraagd. Werknemers vragen steeds meer aandacht voor de werkomstandigheden zoals stof, lawaai, machines, tillen en werken in koele of tochtige ruimtes.

Scholing en onderwijs

De dalende instroom in het groene onderwijs zet op alle niveaus door. Bij de jeugd en met name de allochtone jeugd heeft het groene onderwijs geen goed imago. Onderwijs wordt nog steeds bij voorkeur in de buurt gevolgd. Als scholen verdwijnen, zullen jongeren niet zo snel onderwijs in een andere regio gaan volgen.

Het opleidingsniveau van de gemiddelde vaste kracht daalt. Van MBO'ers wordt verwacht dat ze in het seizoen een groep van 80 man aan het werk kunnen houden. Ook de eisen gesteld door bouwmarkten, tuincentra en grootwinkelbedrijven vraagt om een bepaald denk-niveau en accuratesse.

Door de schaalvergroting neemt de vraag naar MBO+-niveau werknemers met onder andere een technische- of managementachtergrond toe. Daardoor neemt de vraag naar werknemers met een specifieke bollenopleiding af. Vaak wordt er gewerkt met mensen met een groene basisopleiding die de bollenkennis vervolgens op het bedrijf zelf opdoen. Dit kost de ondernemer tijd en vormt op den duur een bedreiging voor het bollenonderwijs in Nederland. De expertise in het bollenonderwijs zal kleiner worden, vergrijzen en uiteindelijk verdwijnen.

Een gemis omdat enig gevoel met het product waarmee wordt gewerkt onontbeerlijk is. Er is sprake van een vicieuze cirkel: te weinig leerlingen maakt dat scholen verdwijnen en daarmee het vakpersoneel. Zeker op het vakgebied veredeling is dit al aan de orde. Als scholen verdwijnen, neemt het leerlingenaantal verder af, omdat zij niet (ver) willen reizen voor hun opleiding.

Vraag en aanbod van arbeid blijft voorlopig nog uit evenwicht. Vanwege onduidelijk carrièreperspectief en onvoldoende uitdagende prikkels zijn studenten niet gemotiveerd om studierichtingen te kiezen die uiteindelijk tot een baan in de bloembollensector kan leiden. Maatschappelijke stages komen op en laten potentiële werknemers met de groene sector kennis maken.

Voor tijdelijke en uitzendarbeid is een groene achtergrond niet nodig.

Scholing neemt een steeds belangrijkere plaats in de bollensector in. Een belangrijke reden om scholing te volgen is om de geldigheid van een diploma/licentie te verlengen. Maar ook om te voldoen aan eisen van de binnen- en buitenlandse klant, inclusief het vergaren van kennis over buitenlandse afzetmarkten. Doordat de keuze steeds kleiner wordt, maakt de handel vaker gebruik van medewerkers zonder agrarische opleiding. Scholing vindt dan plaats op de werkplek. Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen wordt ook steeds belangrijker. De steeds hogere eisen die de maatschappij en de overheid hieraan stellen maakt dat ondernemers en werknemers hierover kennis en kunde moeten opdoen.



5

Arbeid in 2015, een streefbeeld

In het onderstaande is ervoor gekozen een ideaal beeld te schetsen voor 2015. Doel is om bedrijven ertoe aan te zetten zoveel mogelijk initiatieven op te pakken om zichzelf en de sector zo aantrekkelijk mogelijk op de arbeidsmarkt neer te zetten.

Uit de ontwikkelingen blijkt dat de sector zich creatief zal moeten opstellen om de arbeidsproblematiek van de komende jaren het hoofd te kunnen bieden. Werknemers en werkgevers kunnen daarbij niet zonder elkaar. De werknemers staan in 2015 centraal. Zonder deze mensen geen product en/of dienst.

De werknemer

De werknemer in 2015 heeft het naar zijn zin, voelt zich thuis in zijn werk. En vindt het werk uitdagend. Als het bedrijfsproces het toelaat, dan wordt de werknemer gestimuleerd tot taakroulatie. Taakroulatie maakt dat werknemers inzicht en begrip krijgen in en van elkaars werk. Het samen werken in een ruimte maakt dat contact met collega's mogelijk is. De beloning en bijkomende arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijk en vergelijkbaar met andere productie- en handelssectoren. Overige werknemersvoorzieningen, zoals een kantine, zijn goed geregeld.

De werknemer in 2015 kan er ook voor kiezen om een deel van het jaar, bijvoorbeeld in de piekperiodes, op het bedrijf in het buitenland te gaan werken.

De werknemer in 2015 werkt in een sector met een positief imago en levert een boeiend product: van bol

tot bloem. Hij weet wat zijn rechten en plichten zijn en maakt zich geen enkele zorgen over zijn eigen veiligheid. Deze is gegarandeerd. De werkomgeving is zo schoon mogelijk. De producten waarmee wordt gewerkt zijn veilig. Lawaai is tot een minimum beperkt. De werknemer neemt zelf zijn verantwoordelijkheid om veiligheidsmaterialen consequent te gebruiken. Het welzijn van de werknemer krijgt meer aandacht. Het werk is zodanig gemechaniseerd dat het niet als fysiek zwaar wordt ervaren. Door roulatie in het werk is het geen probleem om een korte periode in de koelcel aan de slag te gaan.

Sociaal gezien heeft de werknemer een goede balans tussen privé- en werktijd en krijgt, wel onder voorwaarden, meer invloed op de werktijden. In afstemming zijn periodes met werkweken langer dan 40 uur mogelijk. De werknemer durft initiatieven te nemen en geeft aan welke omstandigheden en ontwikkelingen hem wel of juist niet bevallen.

De werknemer in 2015 kan ook zonder bollenachtergrond aan de slag en wordt tijdens de loopbaan op het bedrijf goed opgeleid. Hij beschikt daardoor over de gewenste competenties op het gebied van management, relaties en markt. Hij beschikt over goede samenwerkingsvaardigheden en kan makkelijk van taken rouleren zowel binnen als tussen bedrijven. Persoonlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd. Trajecten die leiden tot het erkennen van verworven competenties (EVC) zijn mogelijk en zijn gebaseerd op de wensen uit de praktijk.

De jonge werknemer in 2015 vindt zijn opvoeding met

het digitale tijdperk terug in het werk. Game-elementen in het werk motiveren en trekken jongeren aan. Daarbij kan gedacht worden aan werken met levels. Presteer je goed dan ga je naar een volgende level met iets meer verantwoordelijkheden.

De oudere werknemer in 2015 is vanwege de ervaring en kennis van de bollen zeer waardevol en wordt ook ingezet om jongeren te coachen en begeleiden in het vak.

De werkgever

De werkgever in 2015 draait met zijn bedrijf naar tevredenheid en de werknemer deelt daarin mee. Arbeid wordt gezien als een duurzame investering. Het bedrijf staat als betrouwbaar bekend en heeft een goede naam in de markt.

En doordat het bedrijf uitdraagt dat het goed gaat met de groene sector in Nederland worden werknemers, die gevoel hebben met het product, aangetrokken. Maar ook werknemers zonder band met de sector zijn welkom. Deze werknemers, met een technische of management achtergrond, worden nieuwsgierig naar de mogelijkheden van de door verdergaande mechanisering en automatisering steeds meer hightech wordende bloembollensector.

De werkgever in 2015 draagt zorg voor goede arbeidsvoorwaarden en richt zich op sociale innovatie. Hij onderneemt duurzaam en dat geldt ook voor zijn personeelsbeleid. Werkoverleg en functioneringsgesprekken zijn ingevoerd. Goed werkgeverschap en het binden en

boeien van werknemers wordt als belangrijk beschouwd. Instrumenten als levensfasegericht personeelsbeleid, personele uitwisseling, duidelijke communicatie en duurzame participatie in het bedrijf worden deels of geheel toegepast. De werknemer krijgt gelegenheid tot het volgen van scholing. Gepensioneerden en ouderen worden ingezet voor selectiewerk, ziekzoeken en het opleiden van jongeren.

Het werk wordt zoveel als mogelijk aantrekkelijk gehouden door saaie werkzaamheden te mechaniseren en taakrotatie te bevorderen. Uniform fust levert daarbij verhoging van de efficiëntie. Met name op het gebied van veredeling wordt specialisatie mogelijk gemaakt. Er is weinig verloop in medewerkers, ook de tijdelijk krachten.

De werkgever in 2015 zet vooral in piektijden uitzendkrachten in, waarbij een vergelijkbare beloning als voor tijdelijke en vaste krachten wordt gehanteerd. Daarbij wordt gewerkt met betrouwbare uitzendbureaus. Er wordt bijgedragen aan de integratie van de buitenlandse werknemer door deze te laten werken met en begeleiden door een of meerdere Nederlanders. Voorkomen wordt dat mensen zich afzonderen. Uitzendarbeid is goed te regelen en komt jaarlijks terug op het bedrijf.

De werkgever in 2015 is vooral ondernemer en in staat om alle talenten van de werknemers te benutten. Aan werknemers wordt de ruimte geboden om meer verantwoordelijkheden te dragen en om zich op te werken. Managementkennis en het motiveren van mensen wordt dagelijks ingezet. Voorzieningen als een kantine, sportaccommodatie, behaaglijke verwerkingsruimtes, uitjes en andere gezamenlijke activiteiten verhogen het saamhorigheidsgevoel.

De werkgever in 2015 vormt netwerken en werkt met andere werkgevers samen op het gebied van mechanisatie, ziekzoeken en selectie. Diverse arbeidspools worden opgericht en bevatten arbeidskrachten van verschillende scholingsniveaus. Samenwerking met veredelaars draagt zorg voor behoud van deze kennis en wordt ook gericht op rassen die makkelijk mechanisch te verwerken zijn. Alleen of samen of met collega's wordt uit een pool van veredelingsbedrijven regelmatig een veredelaar voor een bepaalde tijd of opdracht ingehuurd.

De bedrijfsopvolger in 2015 kiest zeer bewust en gaat er dan ook voor. Vooral deze werkgevers laten de digitale revolutie niet aan hun deur voorbij gaan. Websites worden ingezet om werknemers te interesseren voor de sector.

De werkgever in 2015 wordt niet te zeer gebonden door regels. Scholieren worden ingezet, mede ook om ze kennis te laten maken met de sector.

Initieel onderwijs

Door het enthousiasme dat de sector uitstraalt, de goede naam, maatschappelijke waardering en de goede arbeidsvoorwaarden is een groene opleiding aantrekkelijk. Kwaliteit van het onderwijs is op voldoende hoog niveau. Vraag en aanbod zijn voor alle niveaus in evenwicht. De Bollenacademie heeft hierbij een belangrijke rol. Onderwijsmodules gericht op de bollensector zijn populair en dragen eraan bij dat de expertise op dit vlak blijft bestaan. Gezamenlijke opleiding in kassenklasachtige constructie draagt zorg voor een goede afstemming van het onderwijs op de praktijk. Daarbij wordt gebruik gemaakt van de ervaring en praktijkkennis van topondernemers. Scholieren maken veelvuldig kennis

met de praktijk door (maatschappelijke) stages en bedrijfsbezoeken.

Er wordt geïnvesteerd in de ontwikkeling van nieuwe producten en de kennis die daarvoor nodig is. Een opleiding tot veredelaar in Nederland blijft mogelijk.



6

Toekomstagenda Arbeid in de bloembollensector 2008-2015

Onderstaande projecten zullen in meer of mindere mate een bijdrage leveren aan de realisatie van het streefbeeld. Samenwerking tussen alle organisaties, waarbij initiatieven worden gebundeld, is daarbij een “must” om menskracht en middelen efficiënt en effectief te kunnen inzetten. De agenda is zeer ambitieus. In overleg met betrokken organisaties en bedrijfsgenoten moeten er prioriteiten gesteld worden. De initiatieven tot nu toe zijn indien van toepassing in de overzichten opgenomen. Daarbij wordt opgemerkt dat initiatieven als het monitoren van de arbeidsmarkt, incl. het inventariseren verwachtingen van werknemers en -gevers bijdragen

aan inzicht over de arbeidsmarkt. Deze informatie wordt breed verspreid.

De rol van het PT kan zijn initiator of participant en daarnaast ook medefinancier en zal dit in samenwerking met o.a. organisaties als Colland vervullen.

De projecten zijn ingedeeld per thema. Dit actieprogramma is een “levend” document. De ketenpartners zijn zo goed mogelijk benoemd, echter er kunnen bij projecten ketenpartners ontbreken die wel bij het project betrokken moeten worden.

Heeft u nog vragen of suggesties neem contact op met het Productschap Tuinbouw, mail naar info@tuinbouw.nl.



Thema instroom

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT *
Programma jongeren				
Project multicultureel	De sector is aantrekkelijk voor allochtone jongeren			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in hoe jongeren vanuit hun culturele achtergrond denken over de sector.	Jongeren onafhankelijk van afkomst denken positief over de sector en overwegen erin te gaan werken.	Werknemer- en werkgeverorganisaties	Initiator, mede-financier
'Snuffel'project	Maak kennis met de sector en leer de potentiële werknemer al in een vroeg stadium kennen			
Werknemersgericht	Inzicht in wat de potentiële werknemer verwacht van een bijbaan/ vakantiewerk en van een stage.	Stages verlopen tot tevredenheid van betrokkenen.	Werknemer- en werkgeverorganisaties, bedrijven, overheid/ Groene Kennis Coöperatie, onderwijs, Aequor	Participant
Werkgeversgericht	Stages zijn geoptimaliseerd, inventarisatie naar mogelijkheden van maatschappelijke stages is uitgevoerd.			
	Promotie voor bijbaantjes e/o vakantiewerk in de sector richten op scholieren, studenten en ouders. Inventarisatie naar mogelijkheden om BBL'ers en BOL'ers extra te stimuleren.	Er zijn geen (wettelijke) belemmeringen voor bijbaantjes e/o vakantiewerk in de sector. Verhoging instroom in bollenopleidingen.		
Onderwijsgericht	Afstemming onderwijs en praktijk t.a.v. gewenste stages en begeleiding.	Goed begeleid snuffelen door eenduidig en breed gedragen afstemming en begeleiding.		
	Instroom in opleidingen, welke bruikbaar zijn door de bloembollensector vergroten. Dat geldt zowel voor specifieke bloembollenopleidingen als voor opleidingen op het gebied van veredeling, (regel)techniek, management.	Verhoging instroom in bollenopleidingen. Behoud van kennis en specifieke opleidingen, o.a. op het gebied van veredeling en selectie in Nederland.		

Initiatieven tot nu:

T.b.v. het verankeren van het groene onderwijs is de Groene Kennis Coöperatie actief. Dit is een samenwerkingsverband tussen de groene onderwijsinstellingen.

Green Works is een gezamenlijke voorlichtingscampagne voor het Groen Hoger Onderwijs. Het Technologisch Topinstituut Groene Genetica richt zich o.a. op het behoud en uitbreiding van de veredelingskennis in Nederland.

Om te komen tot betere aansluiting tussen bedrijven en praktijkleren op (V)MBO-niveau is er een subsidieregeling Beroepsonderwijs In Bedrijf beschikbaar (www.senternovem.nl).

Investeren in competenties is één van de speerpunten van het Flowers&Food innovatieprogramma 'Winnen aan waarde'. Het rapport 'Investeren in competenties, een onderzoek in de Greenports' geeft inzicht en overzicht van de behoeftes, van het aanbod en in hoeverre vraag en aanbod met elkaar overeenkomen.

* Initiator: de partij die het initiatief neemt
 participant: deelnemer aan het project
 medefinancier: inzet van mensen e/o middelen in het project

Thema instroom

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Project young potentials	Uitdaging en perspectief voor de jong opgeleiden			
Werknemersgericht Werkgeversgericht Onderwijsgericht	Ontwikkeling traineeprogramma binnen een bedrijf of in samenwerking met verschillende bedrijven (ook buiten de tuinbouw).	Traineeprogramma's beschikbaar en gebruikt.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, onderwijs	Participant, mede-financier
Programma aan de slag met bollen				
Project competentie	Ook zonder bollenopleiding en -achtergrond welkom, de competentie van de werknemer is leidend			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Landelijk is duidelijk dat je onafhankelijk van de opleiding en je achtergrond e/o afkomst in de sector een passende baan kan vinden.	Werknemers zonder gerichte tuinbouwopleiding dragen bij aan het evenwicht vraag en aanbod.	Werknemer- en werkgever-organisaties, arbeidsbureau's	Participant
Onderwijsgericht	Vakmanschap en competenties verweven in bij- en nascholing.		Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs, Aequor	Participant

Initiatieven tot nu:

Bollenacademie waarin o.a. het scholingsaanbod voor de bloembollensector op de vraag wordt afgestemd en activiteiten worden ontplooid om de deelname aan scholing voor werkenden te vergroten.

Project arbeidspools	Huur specialisatie in			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden van arbeidspools bestaande uit specialisten op scholingsniveaus, waar- onder veredelaars, gewasbeschermingdeskundigen, ziekzoekers etc.	Bij positief resultaat diverse arbeidspools met specialisten e/o op scholingsniveau werkzaam.	Werknemer- en werkgever-organisaties, arbeidsbureaus, uitzendbureaus	Participant



Thema binden en boeien

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma haal het beste uit jezelf				
Project professionalisering	Word steeds beter in je vak			
Werknemersgericht	Kennis over de mogelijkheden van scholing, anders dan tbv verlenging diploma/licentie.	Werknemers maken gebruik van de beschikbare kennis, 25 % van het vaste personeel volgt jaarlijks scholing.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, scholingsfondsen	Participant
Werkgeversgericht	Versterken van de initiatieven op het gebied van ondernemerschap, o.a. door in competenties te investeren (Flowers&Food).	Competentiegericht management is gemeengoed.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant, medefinancier
	Duidelijkheid over wat goed werkgeverschap is.	Goed werkgeverschap is bekend en gemeengoed in de sector.		
Onderwijsgericht	Initiatieven om onderwijsprogramma op de praktijk af te stemmen zijn versterkt. Introductie van kassen-klas-achtige constructies, b.v. door uitbreiding van de bloembollenacademie tot kenniscentrum.	Inhoud opleidingen volledig afgestemd met de praktijk.	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs, Aequor, overheid /Groene Kennis Coöperatie	Participant
	Inzicht in initiatieven van verschillende onderwijsaanbieders (AOC's, ROC's, Hogescholen) beschikbaar.			

Initiatieven tot nu toe:

De Bollenacademie richt zich o.a. op afstemming van het scholingsaanbod op de vraag, op het verhogen van de instroom in het onderwijs en op het moderniseren en verder ontwikkelen van het onderwijsaanbod.

Binnen de Bollenacademie wordt gewerkt aan een visie op het bloembollenonderwijs. De titel: 'Bollen know-how'.

Het project leren innoveren richt zich op het versterken van de innovatiekracht en het ondernemerschap van ondernemers.

Er zijn initiatieven om te komen tot een Greenport Business School om onderwijs en praktijkwensen in samenhang op elkaar af te stemmen.

Project leren en werken	Een leven lang leren			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Trajecten t.b.v. doorgroei werknemer stimuleren. Erkennen Verworven Competenties (EVC) en duale trajecten lopen.	EVC en duale trajecten (leren op de werkplek) zijn gemeengoed.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, onderwijs, LNV, OCW, Groene Kennis Coöperatie	Participant, medefinancier
Onderwijsgericht	Programma beschikbaar voor onderwijs om in te spelen op Erkennen Verworven Competenties (EVC) en duale trajecten (leren op de werkvloer).	Programma gemeengoed.		

Thema binden en boeien

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Project perspectief	De bollensector b(l)oeit en bindt			
Werknemersgericht	Plan opzetten om via ouders de keuze van de kinderen richting de sector/onderwijs positief te beïnvloeden.	Plan uitgevoerd.	Werknemer- en werkgever-organisaties	Participant
Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden van levensfase gericht personeelsbeleid, incl. in mentorschap van de oudere medewerker.	Levensfase gericht personeelsbeleid is gemeengoed. Werknemers krijgen een passend perspectief geboden. Mentorschap ingevuld.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant
Onderwijsgericht	Inzicht in het evenwicht tussen vraag en aanbod werknemers op de korte en lange termijn opdat het onderwijs zich daarop kan richten.	Vraag en aanbod van werknemers op alle niveaus in evenwicht. Kennis blijft voor de sector behouden.	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs	Participant

Initiatieven tot nu:

In de CAO open teelten zijn bepalingen tav leeftijdsbewust personeelsbeleid opgenomen.

Programma variatie in werk

Project taakrotatie	Hou het werk aantrekkelijk			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Bewustwording van de voordelen en mogelijkheden van taakrotatie binnen het bedrijf, ook met het oog op eentonigheid van het werk door verdergaande mechanisatie. Daarbij ook aandacht voor mogelijkheden om tijdelijk op een buitenlandse vestiging te werken.	Waar mogelijk toepassing van taakrotatie.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant
Project arbeidsclusters	Kijk ook eens bij de “buren”			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden van personele uitwisseling tussen bedrijven in de sector, maar ook met bedrijven buiten de sector. Wegnemen drempels en aanpak voor vorming clusters beschikbaar. Promoten opzet arbeidsclusters.	Arbeidsclusters gevormd. Ook clusters t.b.v. de oudere medewerker, die een mentorschap uitoefent.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, arbeidsbureaus	Participant

Initiatieven tot nu:

Halverwege de jaren '90 is geprobeerd om personeel uit te wisselen tussen de bloembollenteelt, boomkwekerij en vollegrondsgroenteteelt. Doordat de arbeidsvoorwaarden verschilden bleek dat niet mogelijk.

Inmiddels vallen deze teelten allen onder de CAO-open teelten.

Thema binden en boeien

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma collegiale samenwerking				
Project contact	Contact met collega's bindt en boeit			
Werknemersgericht	Verdieping in andere collega's en culturen.		Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant
Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden om reguliere- en uitzendkrachten nader tot elkaar te laten komen, o.a. door taalproblemen te slechten en samenwerking te bevorderen.	Werknemersvoorzieningen zijn goed geregeld, multi-cultureel contact is bevorderd.		
Programma ondersteuning				
Project inzicht	Inzicht in fondsen en andere subsidiemogelijkheden			
Werknemersgericht Werkgeversgericht Onderwijsgericht	Goede samenwerking tussen en communicatie over fondsen (o.a. Collandfondsen, ESF-gelden, overheidsprogramma's).	Optimale benutting gelden, incl. zorgdragen voor een laagdrempelige aanvraag.	Werknemer- en werkgever-organisaties en fondsen	Participant

Initiatieven tot nu:

Via Colland worden subsidies ingezet voor scholing.



Thema werkomgeving

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma veilig werken				
Project verantwoordelijkheid	Verantwoord omspringen met de veiligheid			
Werknemersgericht	De werknemer houdt zich aan de veiligheidsregels en gebruikt veiligheidsmaterialen consequent. De werknemer neemt ook zelf de verantwoording om de werkomstandigheden veilig te laten zijn en daarover melding te maken bij de werkgever.	Verwijtbare ongelukken nihil.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, Colland (Stigas)	Participant
Werkgeversgericht	Onduidelijkheden en discrepanties in de wetgeving zijn opgehelderd.			
	Blijvend optimaliseren van werkomstandigheden, waaronder acties n.a.v. de bevindingen van werknemers.			
	De werknemer bewust maken van het belang van het zich houden aan veiligheidsregels in diverse situaties.			

Initiatieven tot nu:

Een gericht initiatief vanuit de werknemersorganisaties om voorlichting te geven over het werken met gewasbeschermingsmiddelen maakt werknemers bewust van de verantwoordelijkheid die ze ook zelf hebben voor hun eigen veiligheid. Diverse kennisaanbieders bieden scholing/cursus op het gebied van veiligheid en milieu (o.a. gewasbescherming).

Stigas heeft diverse checklisten en informatiefolders ontwikkeld om de veiligheid op het bedrijf te checken (www.agroarbo.nl) en werkt nu aan de arbo-catalogus.

Programma met plezier aan de slag

Project mechanisatie	Door mechanisatie minder saai en fysiek zwaar werk			
Werknemersgericht	Inzicht in de beleving van de werknemer m.b.t. de fysieke en eentonige gesteldheid van het werk, inclusief wenseninventarisatie. Aanpak van de top drie.	Voortzetting wenseninventarisatie en aanpak van de grootste problemen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, Colland (Stigas)	Participant, medefinancier
	Ideeënbus mechanisatie te vullen door werknemer en -gever introduceren en opzetten.	Ideeënbus en ondersteuningsprogramma verbreden naar andere onderwerpen.	Bedrijven	
Werkgeversgericht	Ondersteuningsprogramma ter uitvoering van de ideeën.			
	Voortzetting optimalisatie huidige technieken.	Voortzetting optimalisatie huidige technieken.	Werknemer- en werkgever-organisaties, Colland (Stigas)	
	Uniformering fust en daardoor mogelijkheden tot invoering van mechanisatie.	Uniform gebruik van fust.	Werkgeversorganisaties, bedrijven	

Initiatieven tot nu:

M.b.t. de mechanisatie van handelingen worden er zowel collectief als privaat technieken ontwikkeld.

M.b.t. uniformering van het fust en de tilproblematiek zijn diverse onderzoeken uitgevoerd o.a. in het kader van het Arboconvenant, dat de afgelopen 5 jaar van kracht was.

Thema werkomgeving

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Project welzijn	Gezond en verantwoordelijk bezig zijn			
Werknemersgericht	Werknemers zijn zich bewust van hoe te werken opdat het lichaam zo min mogelijk zwaar wordt belast en passen dit ook toe.	Aantal verwijtbare “blessures” is afgenomen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, Colland (Stigas)	Participant
Werkgeversgericht	Werkomstandigheden worden geoptimaliseerd (o.a. aandacht voor werkomstandigheden zoals stof, lawaai, koele, tochtige ruimtes etc.).	Werkomstandigheden zijn geoptimaliseerd.	Bedrijven	
Onderwijsgericht	Bijdrage leveren aan de bewust wording hoe het beste gebruik te maken van het lichaam tijdens het werk.	Werknemers zijn in de opleiding al getraind in het voorkomen van te zware belasting van het lichaam tijdens het werk.	Colland (Stigas), onderwijs, Aequor	

Initiatieven tot nu toe:

Stigas heeft informatie beschikbaar over werken in de bloembollensector en arbo (www.arboagro.nl).

Het project Stof pak 't aan zoomt in op maatregelen ter vermindering van blootstelling aan stof in de bloembollensector (www.pakstofaan.nl).

Project digi-tijdperk	Maak het werk aantrekkelijk , snel en overzichtelijk			
Werknemersgericht	Inzicht in digitale ontwikkelingen die bruikbaar zijn in de sector.	Toepassing van geschikte ontwikkelingen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, Aequor	Participant, medefinancier
Werkgeversgericht	Ontwikkelen van game-elementen in het werk.	Work is gaming.		

Initiatieven tot nu toe:

De glastuinbouw werkt aan grensverleggende concepten op dit vlak.

Programma flexibiliteit

Project flexibiliteit	De goede balans tussen werk en prive			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in de (on)mogelijkheden van het flexibel indelen door de werknemer van werktijden over de week, met name in piektijden.	Wegnemen van drempels om te komen tot een goede balans tussen privé- en werktijd.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant

Thema maatschappij

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma imago				
Project TIP	Leer de wensen en meningen van werknemers kennen			
Werknemersgericht	Opzet en uitvoering van een TIP-panel voor werknemers.	Voortzetting en initiatieven nemen tot uitbreiding van het TIP-Panel.		Initiator
Werkgeversgericht	Animo voor een arbeidspanel meten en indien gewenst opstarten.	Arbeidspanel voortzetten en uitbreiden.		Initiator
Project maatschappij				
Een aantrekkelijke sector om in te werken met een positief imago				
Werknemersgericht	Versterken van Groen werkt en initiatieven als de publieksmanifestatie.	De werknemer kiest bewust voor de bloembollen-sector.	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs	Initiator, medefinancier
Werkgeversgericht	Sector PR Boodschap bv: de bloembollensector produceert en verhandelt op maatschappelijk verantwoorde wijze.	De maatschappij weet dat de bloembollensector een aantrekkelijke sector is om in te werken en goede arbeidsvoorwaarden kent.	Werknemer- en werkgever-organisaties	Initiator, medefinancier
Onderwijsgericht	Inzicht in het evenwicht tussen vraag en aanbod werknemers op de korte en lange termijn.	Vraag en aanbod van werknemers op alle niveaus in evenwicht. Kennis blijft voor de sector behouden.	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs	Participant

Initiatieven tot nu:

Jaarlijks wordt op initiatief van de KAVB en LTO Noord de publieksmanifestatie "Bollenstreek in bedrijf" georganiseerd, waarbij het publiek kan kennismaken met bloembollensector.

Diverse partijen werken aan een positief imago van de sector, totnogtoe vooral gericht op het leveren van meer bollen en in mindere mate op het aantrekkelijk maken van de sector om er werkzaam in te zijn.

Dit laatste is wel onderdeel van projecten als bv. Groen Werk(t) .

Project arbeidsinzet	Slim inzetten van arbeid en juist belonen			
Werknemersgericht	Beloning en arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar met andere buitensectoren.	Arbeid wordt beschouwd als een duurzame investering en als zodanig behandeld.	CAO-partners, bedrijven	Participant
Werkgeversgericht	Er wordt alleen gebruik gemaakt van gecertificeerde uitzendbureaus.	Het inzetten van uitzendarbeid wordt voornamelijk beperkt tot piektijden. Op reële vraag uit de sector inspelende wetgeving.	Werknemer- en werkgever-organisaties, uitzendbureaus, bedrijven	

Initiatieven tot nu:

In Colland verband wordt aandacht besteed aan zaken als arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, waarbij het stimuleren van medezeggenschap en het ondersteunen van medewerkers een rol speelt.

Een belangrijk resultaat van deze initiatieven is terug te vinden in de CAO.

Bijlage

Geïnterviewde bedrijven

Naam

De heer A. Peterse
De heer A. Zwetsloot
De heer C. de Wit
De heer E. Bot
De heer F. van Lierop
De heer G. Hageman
De heer J. Apeldoorn
De heer J. Bosma
De heer J. Bruinsma
De heer J. Sanders
De heer M. Broekhuizen
De heer S. Pennings
De heren J. van der Slot, jr. en sr.
Fa Koomen bloembollen
Mevrouw en de heer J. Ebbers
Mevrouw M. Bense
Mevrouw M. Bouman en de heer H. Galjaard

Bedrijf

Testcentrum voor siergewassen
Anthos
Germaco BV
Bot Flower Bulbs
W. van Lierop en Zn. BV
Triflor B.V.
Fa Th. Apeldoorn
CNV BedrijvenBond
Tulip Expressions
KAVB
A. Frylink & zonen export BV
Fa W. A. M. Pennings & Zn.
Fa J. Th. M. van der Slot & Zn.

Ebbers Bloembollen BV
FNV Bondgenoten
Vanderschoot BV

Geraadpleegde literatuur

Colland, juni 2006.
De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel.

Productschap Tuinbouw, juli 2007.
Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2006, Sectorrapport bloembollensector.

Stigas, werken in de bloembollensector.

KAVB, februari 2008. "Ruimte om te groeien" Visie KAVB 2008-2012.

Agrarisch Dagblad, 13 november 2007.
Steeds minder opvolgers voor bollenkwekers.

Carriere/HFD, 9 oktober 2007. R. Voorwinden.
Ontwikkelen tot duizendpoot.

Geraadpleegde websites

www.owinsp.nl (inspectie van onderwijs)
www.groenekenniscooperatie.nl
www.aequor.nl
www.hollandaccent.nl
www.agroarbo.nl
www.bollenacademie.nl
www.kavb.nl
www.kbgbb.nl (Anthos)
www.statline.cbs.nl
www.kchandel.nl
www.underglas.nl

Figuren en tabellen

Tabel 1

Productie -en exportwaarde van resp. bloembollenteelt en bloembollengroothandel

	1996	1998	2000	2002	2007 a)
Productiewaarde teelt	535	537	603	611	607
Exportwaarde groothandel	604	644	678	674	670

Bronnen: CBS en PT

a) voorlopige cijfer

Tabel 2

Aantal bedrijven in periode 1998-2007

	1998	2000	2003	2005	2006	2007
Bloembollenteelt a)	1.843	1.825	1.622	1.491	1.433	1.348
Bloembollenveilingen	4	4	3	3	3	3
Bloembollen groothandel	330	325	275	188	176	170
Totaal bloembollen	2.286	2.154	1.900	1.682	1.612	1.521

Bron CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) groep bedrijven waar bollenteelt in de opengrond de belangrijkste activiteit is

Tabel 3

Onderverdeling teeltbedrijven in periode 1992-2007

	1992	1996	2000	2004	2006	2007
Aantal bedrijven						
• alle bedrijven die bollen in de opengrond telen	3.390	3.040	2.710	2.357	2.137	2.047
• categorie “gespecialiseerde” bloembollenbedrijven a)	1.829	1.669	1.532	1.220	1.159	1.077
Areaal in ha						
• alle bedrijven die bollen in de opengrond telen	16.699	18.649	22.543	23.520	23.515	23.655
• categorie “gespecialiseerde” bloembollenbedrijven a)	13.227	14.733	17.890	18.346	18.286	17.706
Gemiddeld aantal ha met bollen per bedrijf						
• alle bedrijven die bollen in de opengrond telen	4,9	6,1	8,3	10,0	11,0	11,6
• categorie “gespecialiseerde” bloembollenbedrijven a)	7,2	8,8	11,7	14,4	15,8	16,4

Bron CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) groep bedrijven waar bollenteelt in de opengrond de belangrijkste activiteit is

Tabel 4:

Totaaloverzicht werkgelegenheid (excl. Uitzendarbeid 1)

	1998	2000	2002	2005	2007
Bloembollenteelt	16.469	17.586	17.349	15.026	14.211
• gezinskrachten	5.330	5.337	5.017	4.759	3.976
• werknemers totaal	13.139	12.249	12.632	10.267	10.235
• vaste krachten	5.718	5.713	5.918	4.003	3.752
• tijdelijke krachten	5.421	6.536	6.714	6.264	6.483
Bloembollenveiling	500	500	500	500	500
• gezinskrachten	0	0	0	0	
• werknemers totaal	500	500	500	500	
• vaste krachten	475	475	475	475	
• tijdelijke krachten	25	25	25	25	
Bloembollen groothandel	2.800	2.700	2.700	2.700	
• gezinskrachten	550	450	400	300	
• werknemers totaal	2.250	2.250	2.300	2.400	
• vaste krachten	2.000	2.000	1.900	2.000	
• tijdelijke krachten	250	250	400	400	
Totaal bloembollen	19.769	20.786	20.549	18.226	
• gezinskrachten	5.880	5.787	5.017	5.056	
• werknemers totaal	13.889	14.999	15.432	13.167	
• vaste krachten	8.193	8.190	8.276	6.478	
• tijdelijke krachten	5.696	6.811	7.139	6.689	

Bron: CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS

1) Aandeel uitzendarbeid in totale loonkosten in 2006: Teelt 45%

Tabel 6

Overzicht niveaus middelbaar beroepsonderwijs (MBO)

Niveau	Opleiding	Functie
1	Assistent	Assistent medewerker
2	Basisberoep	Medewerker
3	Vakopleiding	Vakbekwaam medewerker
4	Middenkader	Middenkaderfunctionaris/ bedrijfsleider

Tabel 5

Eens met stelling: 'Goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak' in %

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	71	88	61	53	56
Bloembollen groothandel	NA	86	49	43	51
Totaal tuinbouw	69	83	50	48	53

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS



SHINJI