

Arbeidsmarktmonitor tuinbouw 2006

Definitieve versie

Opdrachtgever: Productschap Tuinbouw

ECORYS

Karel Kans
Ilse Vossen
Camiel Jansen

Rotterdam/Zoetermeer, 16 maart 2007

ECORYS Nederland BV
Postbus 4175
3006 AD Rotterdam
Watermanweg 44
3067 GG Rotterdam

T 010 453 88 00
F 010 453 07 68
E asb@ecorys.com
W www.ecorys.nl
K.v.K. nr. 24316726

ECORYS Arbeid & Sociaal Beleid
T 010 453 88 05
F 010 453 88 34

Inhoudsopgave

Voorwoord	7
Samenvatting en conclusies	9
1 Inleiding	17
1.1 Aanleiding	17
1.2 Doelstelling en onderzoeksopzet	17
1.2.1 Centrale doelstelling	17
1.2.2 Werkgeversenquête	17
1.2.3 Werknemersenquête	20
1.3 Leeswijzer	21
2 Structuur van de werkgelegenheid	23
2.1 Inleiding	23
2.2 Aantal bedrijven	23
2.3 Aantal werkzame personen in direct dienstverband per branche	25
2.4 Opbouw personeelsbestand	27
2.4.1 Eigenaren en meewerkende gezinsleden	27
2.4.2 Werknemers in vaste dienst en in tijdelijke dienst	28
2.4.3 Stagiairs en BBL'ers	31
2.4.4 Samenvattend overzicht opbouw personeelsbestand	33
2.5 Tijdelijk dienstverband	34
2.6 Inleenarbeid	35
2.6.1 Beroep op inleenarbeid	35
2.7 Kenmerken van werknemers in vaste dienst	37
2.7.1 Werknemers in vaste dienst naar persoonskenmerken	37
2.7.2 Werknemers in vaste dienst naar functie en dienstverband	39
3 Ontwikkeling arbeidsmarkt	41
3.1 Inleiding	41
3.2 Verwachting toekomst	41
3.3 Instroom	46
3.4 Uitstroom	48
3.5 Saldo in- en uitstroom	49
3.6 Vacatures	50
3.7 Wervingsmethodes	52
3.8 Knelpunten	55
4 Personeelsbeleid, scholing en imago	59

4.1	Inleiding	59
4.2	Arbeidsverhoudingen	59
4.3	Functiewaarderingsysteem	61
4.4	Aandeel scholing	62
4.5	Bijdrage werkgever scholing	64
4.6	Opleidingsfondsen	65
4.7	Oordeel over scholing	66
4.8	Werknemers in vaste dienst naar opleidingsniveau	71
4.9	Imago	72
5	Werknemers	75
5.1	Inleiding	75
5.2	Motieven, aantrekkelijkheid tuinbouw	75
5.3	Scholing	77
5.4	Personeelsbeleid in bedrijf	81
5.5	Imago	83
5.6	Arbeidsomstandigheden	85
5.7	Toekomst	88

Voorwoord

Voor u ligt de Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2006. Deze monitor is uitgevoerd door ECORYS in opdracht van het Productschap Tuinbouw. De monitor bevat gegevens die zijn voortgekomen uit een enquête onder ongeveer 2.000 werkgevers en ongeveer 700 werknemers. De enquêtes zijn afgenomen door Heliview.

Wij willen om te beginnen alle werkgevers en werknemers bedanken die hun medewerking hebben verleend aan de telefonische enquête. Verder bedanken wij alle enquêtrices die mee hebben geholpen aan het afnemen van de enquête. Tot slot bedanken we de heer J.C. Boon, mevrouw M. Mentjox en de heer R. Vermeire van het Productschap Tuinbouw en de leden van de begeleidingscommissie, de heer J. Batenburg, de heer J.H. de Boer, de heer A. van Leerdam en de heer A. Th. Burger, voor hun constructieve houding en hulp bij het onderzoek.

Binnen ECORYS hebben Karel Kans, Ilse Vossen en Camiel Jansen meegewerkt aan het onderzoek. Peter Donker van Heel is eindverantwoordelijk voor het onderzoek.

Samenvatting en conclusies

Doel en opzet

In 2006 is voor de vijfde maal de Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw uitgevoerd. Deze monitor vindt elke twee jaar plaats. Ten behoeve van de monitor is bij netto ruim 2.000 werkgevers en 700 werknemers uit alle primaire en de niet-primaire sectoren binnen de tuinbouw een telefonische enquête afgenomen. Zij zijn bevraagd over de arbeidsmarkt en arbeidsgerelateerde onderwerpen in de sector.

De gegevens zijn in een algemeen rapport verwerkt. Dat is rapport is voor belangstellende bij het PT op te vragen. In de periode voor de zomer zullen een achttal sectorrapporten geschreven worden waar meer in detail zal worden ingegaan op de uitkomsten van het onderzoek

Totaalbeeld

De totale arbeidsinzet is de afgelopen jaren redelijk stabiel. Wel is er onderhuids sprake van grote verschuivingen. De reguliere werkgelegenheid (gezinsarbeid, vaste en tijdelijke dienstverbanden, exclusief inleenaarbeid) is in 2006 verder gedaald. Vooral voor wat betreft de vaste dienstverbanden is er sprake van een langduriger dalende tendens, de hoeveelheid tijdelijke dienstverbanden vertoont een meer schommelend beeld.

De daling van de reguliere arbeid wordt in vrijwel geheel opgevangen door meer inzet van uitzendarbeid. In sommige branches gaat het aandeel van uitzendarbeid in de totale arbeidsinzet al richting de helft.

De werkgevers verwachten dat de reguliere werkgelegenheid in de komende jaren nog verder zal afnemen en de uitzendarbeid verder zal toenemen.

Het aantal bedrijven neemt af, vooral in de teeltsectoren is dit het geval.

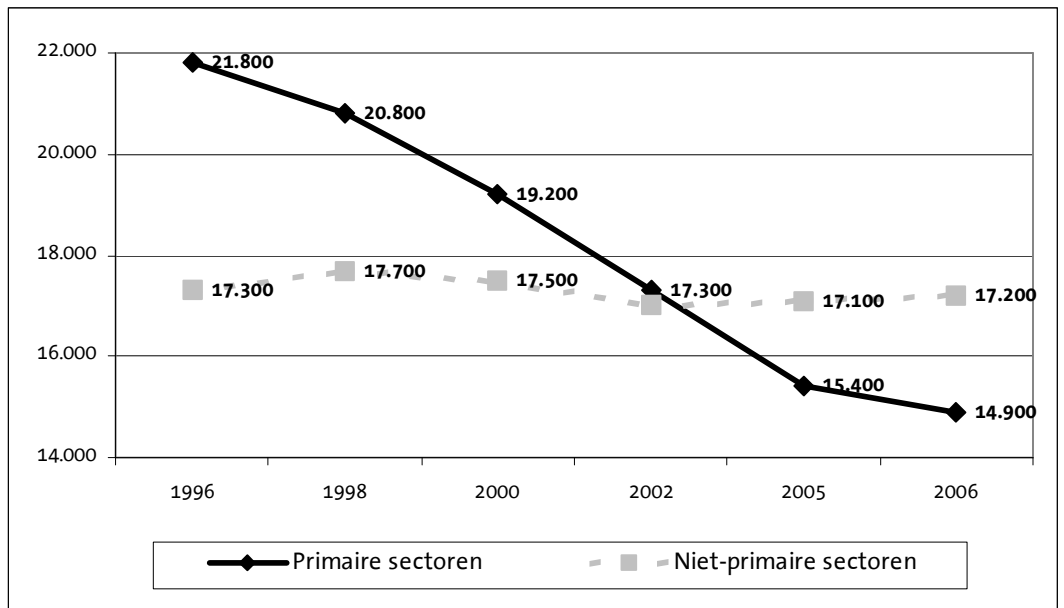
Werknemers in de tuinbouwsector werken met plezier en zijn over het algemeen tevreden met hun werk. Het minst positief zijn werknemers over de doorgroei- en scholingsmogelijkheden, maar hier hechten zij ook relatief weinig belang aan.

Werknemers hebben meer dan in het verleden de indruk dat hun sector een negatief imago heeft. De bekendheid van imagocampagnes is beperkt toegenomen, maar deze campagnes zijn niet breed bekend.

Aantal bedrijven in primaire sector daalt, maar stijgt in niet-primaire sector

De tuinbouwsector bestaat nu uit ruim 32.000 bedrijven. In totaal is het aantal bedrijven tussen 2000 en 2006 met bijna 5.000 afgenomen. Het aantal bedrijven in de primaire(teelt) sector van de tuinbouw blijft sterk dalen.

Figuur 1: Aantal bedrijven tuinbouwsector

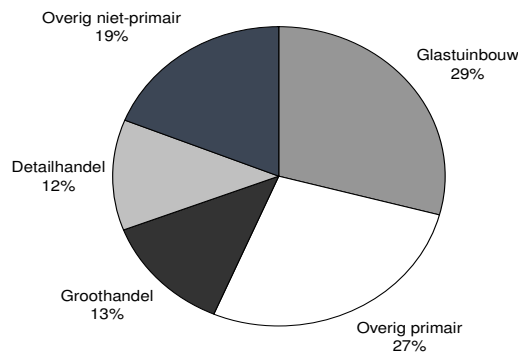


Directe werkgelegenheid daalt; indirecte neemt toe

De totale arbeidsinzet in de sector is redelijk stabiel. Onderhuids vindt er wel een grote verschuiving plaats. De regulier arbeid (gezinskrachten en vaste en tijdelijke werknemers) neemt af terwijl de inzet van uitzendarbeid toeneemt.

Totaal biedt de tuinbouwcluster (incl. toeleveringsbedrijven ed.) werk aan 460.000 personen die samen goed zijn voor 370.000-fte. De zgn. reguliere arbeid (gezinskrachten en vaste en tijdelijke werknemers) is gedaald van 280.000 personen (ca. 210 000 fte) in 2000 naar 255.000 (185.000 fte) in 2006. De inzet van uitzendarbeid schatten wij nu op ca. 75 000 fte. Daarnaast genereert de sector in de vorm toelevende bedrijven ed. nog werk aan ruim 130.000 personen (ruim 100.000 fte). De glastuinbouw is de belangrijkste werkgever in de tuinbouwsector (zie figuur 2).

Figuur 2 Verdeling werkgelegenheid tuinbouwsector



Aandeel vrouwen gelijk; aandeel allochtonen lager; verdere vergrijzing

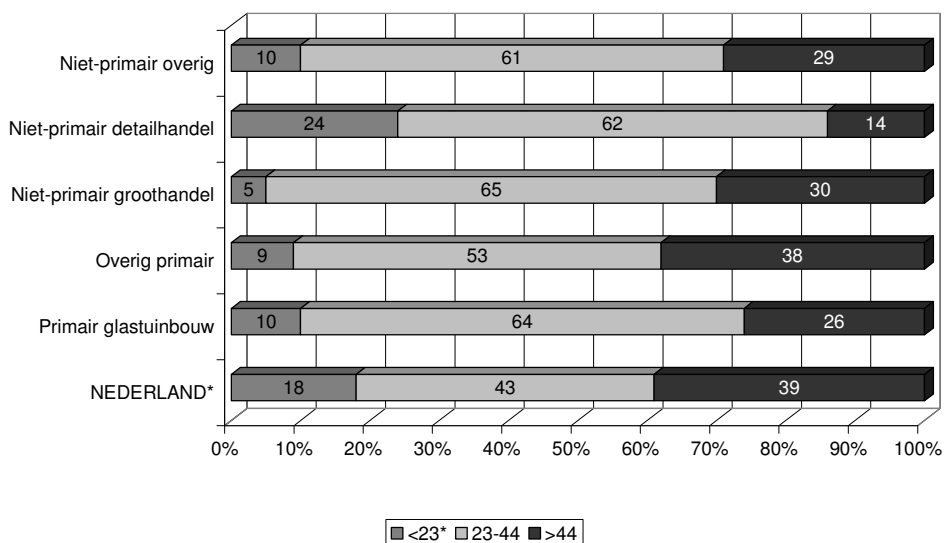
Het aandeel vrouwen onder de vaste krachten in de primaire sector is licht toegenomen ten opzichte van voorgaande jaren. In totaal 41 procent is van de vaste werknemers vrouw, wat overeenkomt met het landelijke gemiddelde. In de niet-primaire sector heeft de toename van het aandeel vrouwen zich niet doorgezet. Daar is nu ruim eenderde van de werknemers vrouw. In de detailhandel werken relatief veel vrouwen, in de groothandel en de hovenierssector relatief weinig.

In de gehele tuinbouw is het aandeel allochtonen onder de vaste krachten tussen 2004 en 2006 iets afgenomen. De glastuinbouw heeft traditioneel het hoogste aandeel allochtone werknemers (10% in 2006).

De meeste vaste werknemers in de tuinbouw (ongeveer 60%) vallen in de leeftijdsgroep 23-44 jaar, hoewel deze groep relatief iets kleiner wordt (zie figuur S5). Het aandeel werknemers van 45 jaar en ouder neemt verder toe ten opzichte van de jongere leeftijdsgroepen. In de periode 2004-2006 neemt het aandeel hiervan toe van 22 tot 29 procent. De sterkst vergrijzende sectoren zijn de overige primaire sectoren (open teelten), de groothandel en de overige niet-primaire sectoren. Een risico van vergrijzing is het verlies van kennis: oudere werknemers verlaten via VUT en pensioen de branche en nemen kennis mee die bij de jongere instroom ontbreekt. Hiermee dienen de branches terdege rekening te houden. Toch is de tuinbouw relatief jong vergeleken met andere sectoren in Nederland.

Het aandeel werknemers dat fulltime werkt (meer dan 32 uur per week) loopt licht terug. Ruim 60 procent werkt 32 uur of meer, tegenover tweederde in 2004. In de overige primaire sectoren wordt relatief veel fulltime gewerkt (78%), terwijl in de detailhandel eenderde van de werknemers fulltime werkt (was 44%).

Figuur 3: Leeftijdsverdeling vaste krachten in tuinbouwsector vergeleken met de gemiddelde Nederlandse werknemer



Aantal vacatures stijgt

Hoewel de uitstroom groter is dan de instroom, is er wel degelijk sprake van een groeiende vraag naar personeel ten opzichte van 2004. De vacaturegraad (het aantal vacatures ten opzichte van het aantal banen) is met ruim 3 procent terug op het niveau van 2002. Vooral de detailhandel en de overige primaire sectoren kennen een hoge vacaturegraad. Vergeleken met Nederland is de vacaturegraad in de tuinbouw laag.

Bijna tweederde van de vacatures heeft betrekking op functies op mbo 3/4-niveau. In de primaire sector is tweederde van de functies voor productie- en uitvoerende functies. Ook in de niet-primaire sectoren heeft een groot deel (40%) van de vacatures betrekking op productie- en uitvoerende functies en een groot deel (34%) is voor inkoop-, verkoop- en logistieke functies.

Mening over toekomst verdeeld

Aan de werkgevers is gevraagd hun verwachtingen voor de toekomst te geven. Het blijkt dat werkgevers iets positiever zijn over de toekomst dan in 2004. Iets minder werkgevers verwachten in 2006 dat over vijf jaar de werkgelegenheid aanzienlijk gedaald zal zijn.

Het aandeel werkgevers dat de daling in de werkgelegenheid toeschrijft aan mechanisering en automatisering neemt toe in de primaire sectoren. In 2006 gaat het om 43 procent van alle werkgevers. In de niet-primaire sectoren verwacht een op de vijf werkgevers dat de invoering van nieuwe machines en apparatuur de werkgelegenheid zal doen afnemen. Dit is minder dan in 2004.

Het aantal werknemers afkomstig uit Midden en Oost-Europese landen (MOE-landen) is in de afgelopen sterk toegenomen. Dit houdt verband met het toetreden van tien MOE-landen tot de Europese Unie. Het is voor werknemers uit deze landen mogelijk in Nederland werk te aanvaarden, hoewel hiervoor vaak nog een tewerkstellingsvergunning (twv) noodzakelijk is. Vanwege de toename van het aantal MOE-migranten is werkgevers voor het eerst gevraagd naar de gevolgen die dit in hun ogen heeft voor de werkgelegenheid. Het merendeel van de werkgevers (67% in de primaire sectoren, 55% in de niet-primaire sectoren) ziet de komst van werknemers uit MOE-landen niet als een bedreiging voor de werkgelegenheid van Nederlandse werknemers.

Medezeggenschap in bedrijven voor verbetering vatbaar maar werknemers hierover tevreden

Voor de tweede maal is bedrijven gevraagd naar de mate waarin werkoverleg wordt gehouden en personeelsvertegenwoordigingen actief zijn. Bij ruim eenderde van de bedrijven in de tuinbouw vindt regelmatig werkoverleg plaats. In de niet-primaire sectoren wordt bij meer bedrijven regelmatig overlegd dan bij bedrijven uit de primaire sectoren. Als bij bedrijven regelmatig wordt overlegd, gebeurt dit meestal een keer per week of maand, en in een kwart van de gevallen een of twee keer per jaar.

Bij bedrijven met 10 tot 50 werknemers hebben werknemers volgens de wet het recht een personeelsvertegenwoordiging (PVT) op te richten. Een ondernemingsraad (OR) is

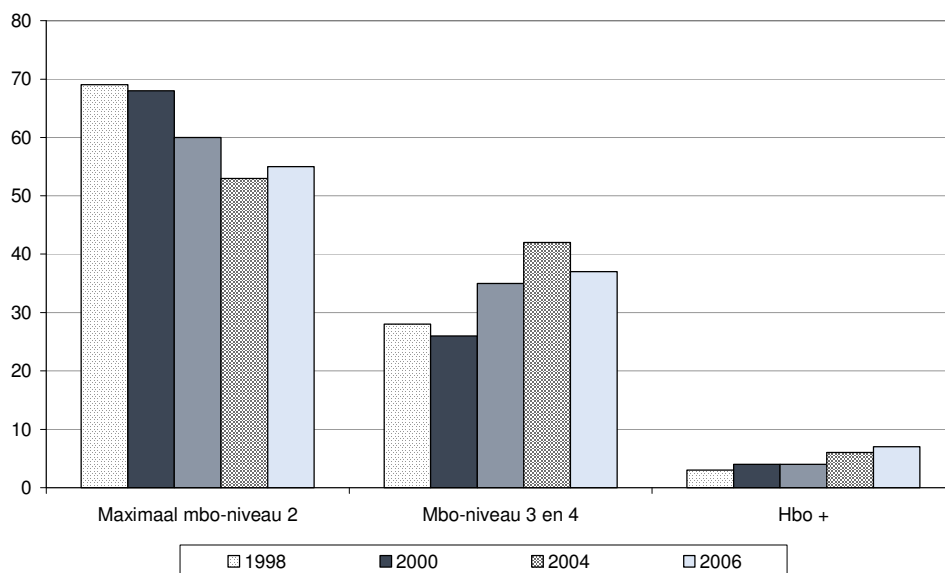
verplicht bij bedrijven met meer dan 50 werknemers. Over het algemeen zijn bedrijven klein in de tuinbouw. Bij 3 procent van de bedrijven in de tuinbouw is een PVT of OR actief. Bij bedrijven met meer dan 100 werknemers is in 65 procent van de bedrijven een OR actief. Ruim eenderde heeft geen OR terwijl dit wel verplicht is.

Bij de bedrijven waar een OR actief is, lijkt deze goed te werken. Ruim 80 procent van de werknemers bij deze bedrijven geeft aan te weten wie er in de ondernemingsraad zitten en bijna 90 procent van de werknemers vindt dat daadwerkelijk sprake is medezeggenschap in het bedrijf.

Onderwijsniveau stijgt licht; ook belang scholing neemt toe

De tuinbouwsector is een grote werkgever voor laaggeschoolden. Ruim de helft van de vaste werknemers heeft als hoogst afgeronde opleiding een opleiding op maximaal mbo-niveau 2. Het aandeel vaste werknemers met het laagste onderwijsniveau (basisschool) neemt steeds verder af, terwijl het aandeel werknemers met hbo/wo-niveau geleidelijk aan toeneemt. In de primaire sector is het gemiddelde opleidingsniveau van de vaste krachten lager dan in de niet-primaire sector (zie figuur 3).

Figuur3: Scholingsniveau vaste krachten



Het aantal bedrijven dat werknemers (bij)scholing heeft laten volgen is toegenomen. In 2004 ging het nog om ongeveer 20 procent, in 2006 heeft ongeveer 30 procent een of meerdere werknemers laten bijscholen. Het aantal vaste krachten dat scholing heeft gevolgd is echter niet gegroeid. Gemiddeld heeft in 2006 14 procent van de werknemers een cursus gevolgd. In de meeste gevallen leveren werkgevers een bijdrage aan deze scholing. Deze bijdrage kan financieel zijn of in werktijd, of beide. Iets vaker dan een bijdrage in werktijd wordt een financiële bijdrage geleverd. Dit is vooral zo in de niet-primaire sectoren. Een deel van de werknemers investeert zelf in scholing door middel van werktijd of geld. Ook via de opleidingsfondsen kan een bijdrage aan scholing

geleverd worden. In de primaire sectoren is de bekendheid van de fondsen iets lager dan in 2004, terwijl deze in de niet-primaire sectoren is toegenomen. In totaal zijn de fondsen bij de helft van de werkgevers bekend.

Volgens een steeds groter deel van de werkgevers is scholing nodig voor het middenkader. Een kwart van de werkgevers vindt dat het middenkader onvoldoende gekwalificeerd is voor zijn taken. Ruim de helft van de werkgevers vindt dat goed geschoold personeel zeldzaam is in de sector. Ongeveer tweederde vindt het belangrijk dat werknemers een groene opleiding hebben gevolgd, maar vindt ook dat deze werknemers moeilijk te vinden zijn. De meerderheid van de werkgevers geeft aan positief te zijn over de scholingsbereidheid van werknemers.

Van de werknemers geeft ruim eenderde in de primaire sectoren en bijna de helft van de werknemers in niet-primaire sectoren aan, bereid te zijn om scholing te volgen. Werknemers willen hiermee vooral op de hoogte blijven van de ontwikkelingen in de sector. Een op de zes werknemers hoopt met scholing hogerop te kunnen komen. De werknemers die geen scholing willen volgen, vinden dit niet nodig of hebben er geen zin in. De belangrijkste belemmering die wordt ondervonden wanneer werknemers van scholing gebruik willen maken is een gebrek aan tijd.

Bekendheid imagocampagnes toegenomen, imago blijft voor verbetering vatbaar

Het beeld dat werkgevers hebben van het imago van de sector is niet verbeterd ten opzichte van 2004. Meer werkgevers dan in 2004 zijn het eens met de stelling dat het negatieve imago van de sector het aantrekken van personeel bemoeilijkt. In de primaire sectoren onderschrijft 54% deze stelling, in de niet-primaire sector is 34% het hiermee eens.

Van de ondervraagde werknemers geeft overigens een kleiner deel (eenderde) aan dat het werken in de sector een negatief imago heeft.

Om het imago van het werken in de tuinbouw te verbeteren zijn er verschillende imagocampagnes. De bekendheid van de campagne 'Groen Werk(t)' is licht toegenomen ten opzichte van 2004. In totaal 21% van de werkgevers is met de campagne bekend en 10% van de werknemers. De meeste werkgevers en werknemers die de campagne kennen, zijn hier positief over. Toch ziet 15 procent van de werkgevers het nut van de campagne niet in.

Werknemers houden van hun werk maar verbeteringen zijn mogelijk

Aan werknemers is gevraagd wat zij belangrijk vinden in hun werk en hoe tevreden zij zijn over verschillende aspecten van hun werk (zie tabel):

- Werknemers zijn werkzaam in de sector omdat zij het werk leuk vinden of er affiniteit mee hebben. Ook spelen familiebanden en toeval een grote rol.
- Evenals in voorgaande jaren blijkt dat werknemers het meeste belang hechten aan een goede relatie met collega's. Hier zijn zij ook tevreden over.
- Het minst belang wordt gehecht aan het hebben van regelmatige werktijden.
- Over het algemeen geven werknemers een lagere score aan de daadwerkelijke werksituatie dan aan het belang dat ze er aan hechten. Dit is een indicatie dat er op de werkvloer nog wel iets verbeterd zou kunnen worden.

- Aan zaken waar werknemers het minst tevreden over zijn (doorgroei- en scholingsmogelijkheden) hechten zij het minste belang.

Tabel: Aspecten van tevredenheid werknemers in de tuinbouw

Top 6 van aspecten die van belang zijn voor het werk	Top 6 van tevredenheid over aspecten in het werk
1. Een goede relatie met uw collega's	1. Een goede relatie met de collega's
2. Zekerheid van een vaste baan	2. Een goede relatie met de baas
3. Een goede relatie met uw baas	3. Voldoende afwisseling in het werk
4. Een goed salaris	4. Voldoende verantwoordelijkheden
5. Een veilige werkomgeving	5. Veilige werkomgeving
6. Contact met andere mensen	6. Ontvangt een goed salaris

De werkdruk lijkt wel te zijn toegenomen in de sector. Meer werknemers dan in 2004 vinden dat er te weinig collega's zijn om het werk te kunnen uitvoeren (55%) en ook meer werknemers vinden dat zij onvoldoende geschoolde en deskundige collega's hebben (65%). Aandachtspunt is verder dat gemiddeld bijna 60% van de werknemers aangeeft het werk lichamelijk zwaar te vinden. Ook geven meer (gemiddeld 42%) werknemers aan dat ze scholing willen volgen dan er daadwerkelijk scholing hebben ontvangen (gemiddeld 23%).

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Het Productschap Tuinbouw heeft, na metingen in 1998, 2000, 2002 en 2004 voor de vijfde keer een arbeidsmarktmonitor uit laten voeren. Deze monitor biedt inzicht in de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de tuinbouwketen en agrarisch groen en biedt aanknopingspunten voor het beleid van het Productschap en de brancheorganisaties. De monitor biedt naast inzicht in de tuinbouwketen als geheel ook inzicht in de ontwikkelingen in de afzonderlijke branches die samen de tuinbouwketen vormen.

1.2 Doelstelling en onderzoeksopzet

1.2.1 Centrale doelstelling

De centrale doelstelling is als volgt:

Het uitvoeren van een arbeidsmarktmonitor voor de tuinbouwketen die inzicht geeft in de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid, personeelsbeleid, opleiding en scholing en daarmee bijdraagt aan een relevant, stuurbaar en evenwichtig arbeidsmarktbeleid.

De arbeidsmarktmonitor bestaat uit een enquête onder werkgevers en werknemers in de primaire en niet-primaire sectoren binnen de tuinbouwketen. Hieronder bespreken we de aanpak en vorm van deze enquêtes.

1.2.2 Werkgeversenquête

Ten behoeve van de werkgeversenquête zijn voor de primaire sector bestanden gebruikt van Prosu¹. Er is voor elke te onderzoeken sector een representatieve steekproef getrokken uit dit bestand qua omvang en populatie. Voor de niet-primaire sector zijn bestanden van de Kamer van Koophandel gebruikt. Dit zijn actuele bestanden van werkgevers die op brancheniveau te onderscheiden zijn. Ook hieruit is een representatieve steekproef getrokken.

In totaal zijn 2.030 telefonische enquêtes afgenomen onder werkgevers. De totale respons was 51 procent. Dit komt overeen met voorgaande metingen. De respondenten hebben vooraf allen een brief ontvangen waarin de telefonische enquête aangekondigd is. De

¹ Prosu is een organisatie die gespecialiseerd is in databases op agrarisch gebied.

brief werd vergezeld door een bijlage met tabellen. Deze tabellen hadden betrekking op een deel van de vragen in de telefonische enquête. In veel gevallen is een telefonische afspraak gemaakt met respondenten om de enquête af te nemen, zodat zij de tabellen al ingevuld en bij de hand hadden. Op deze manier is de nauwkeurigheid van de antwoorden vergroot.

In tabel 1.1 laten we zien hoe de verdeling is geweest van respondenten tussen de verschillende sectoren. Het gaat hier om de sector die de respondent aangeeft, niet noodzakelijk de sector waaronder deze geregistreerd is. Ter vergelijking is ook het totaal aantal bedrijven aangegeven.

Tabel 1.1 Respons werkgevers naar branche

Branche	Aantal respondenten	Aantal bedrijven 2005
Opengrondsgroentebedrijf	121	1.410
Glasgroenten	151	1.958
Opengrondsbloemenbedrijf	88	317
Glasbloemen bedrijf incl. potplanten	134	4.123
Bloembollenbedrijf	111	2.116
Paddestoelenbedrijf (champignons)	92	315
Fruitbedrijf	114	1.809
Boomkwekerijbedrijf	134	2.981
Uitgangsmateriaal ²	15	400
Primair totaal	960	15.429
Industrie (fruit en groenteverwerkend bedrijf)	46	138
Veiling	9	16
Groothandel sierteelten	312	2.547
<i>Groothandel bloemen</i>	231	
<i>Groothandel bloembollen</i>	49	
<i>Groothandel boomkwekerijen</i>	32	
Groothandel groenten en fruit	139	991
Detailhandel AGF	115	1.981
Detailhandel bloemen en planten	137	4.519
Ambulante handel / markt- en straathandel		1.304
Hoveniersbedrijf		1 4.881
Tuincentrum		763
Niet-primair totaal	1.070	17.140
Totaal tuinbouw	2.030	32.569

N.B.: De uitkomsten voor de sectoren uitgangsmateriaal, industrie en de afzonderlijke groothandels bloembollen en boomkwekerijen dienen als indicatief te worden beschouwd.

De respons is voldoende om statistisch verantwoorde uitspraken te doen voor de sector als geheel en voor de primaire en niet-primaire sector afzonderlijk. Ook voor de meeste deelsectoren is het responspercentage hoog genoeg om statistisch verantwoorde uitspraken te doen. Voor de sectoren uitgangsmateriaal, industrie en de afzonderlijke

² Het gaat hier om 'veredeling, vermeerdering en opkweek van plantaardig uitgangsmateriaal'. Registratie van deze bedrijven vindt plaats onder verschillende categorieën, waardoor de gegevens van deze bedrijven moeilijk traceerbaar zijn. De bruto steekproef was hierdoor beperkt. In een later stadium zijn meer bedrijven uit deze sector benaderd. Die gegevens zijn niet in het geheel opgenomen. Daarover zal separaat gerapporteerd worden.

groothandels bloembollen en boomkwekerijen moeten de antwoorden als indicatief worden beschouwd. In het bijlagenrapport wordt uitgebreid ingegaan op de responsverantwoording.

De resultaten van de enquête zijn zodanig berekend (opgehoogd) dat uitspraken kunnen worden gedaan over de gehele sector. De verdeling van de resultaten in de steekproef is als het ware ‘opgeblazen’ naar de verdeling in werkelijkheid. De uitkomsten van de enquête in de primaire sector zijn opgehoogd op basis van CBS-cijfers (Landbouwtellingen 2005). Daarbij is eveneens gebruik gemaakt van het aantal NGE per bedrijf, wat de ophoging nauwkeuriger maakt. De resultaten van de niet-primaire sector zijn opgehoogd met behulp van LISA-cijfers over 2005³. Het ophogen is gebeurd door een vermenigvuldigingsfactor te berekenen op basis van de aantallen werkgevers en werkgelegenheid uit de enquête vergeleken met de CBS- en LISA-cijfers. Op basis van de achtergrondgegevens van een bedrijf wordt bepaald hoe vaak het bedrijf wordt meegerekend. Dit wordt gedaan zodat uiteindelijk een representatief beeld ontstaat van de gehele sector.

In het vervolg van deze monitor zullen wij voornamelijk uitgaan van een clustering van bovenstaande sectoren. In een separate bijlage zijn de resultaten van alle afzonderlijke sectoren weergegeven. De clustering is als volgt:

Tabel 1.2 Clustering sectoren

Primair	
Glastuinbouw	Glasgroentenbedrijf Glasbloemenbedrijf
Overig primair	Opengrondsgroentebedrijf Opengrondsbloemenbedrijf Bloembollenbedrijf Paddestoelenbedrijf Fruitbedrijf Boomkwekerijbedrijf Uitgangsmateriaal (zaad)
Niet-primair	
Groothandel	Groothandel sierteelten Groothandel groenten en fruit
Detailhandel	Detailhandel AGF Detailhandel bloemen en planten Ambulante handel
Overige niet-primaire sectoren	Industrie Veiling Hoveniersbedrijf Tuincentrum

³ LISA-cijfers zijn werkgelegenheids cijfers. De Stichting LISA heeft tot doel het beschikbaar hebben van informatie over vestigingen en de werkgelegenheid in geheel Nederland, primair ten behoeve van onderzoek en beleid.

In de enquête onder werkgevers zijn de volgende onderwerpen aan de orde gekomen:

- achtergrond;
- stand werkgelegenheid;
- instroom;
- uitstroom;
- werving;
- scholing en bijscholing;
- knelpunten in de personeelsvoorziening;
- stellingen over de sector.

1.2.3 Werknemersenquête

Voor de werknemersenquête zijn twee typen bestanden gebruikt:

- bestanden van Interpolis (pensioenfonds) voor de primaire sector;
- bestanden van CNV en FNV voor de niet-primaire sector.

In totaal zijn 713 enquêtes afgenomen onder werknemers. Voor de werknemers in de niet-primaire sector is mogelijk sprake van enige selectie. Het gaat om werknemers die al door vakbondslidmaatschap geïnteresseerd zijn in aspecten rondom hun werk. Het gaat daarbij veelal om oudere werknemers en mannen. Bij het beschouwen van de resultaten dient hier rekening mee gehouden te worden.

De respons betreft 53 procent van het bruto totaal aantal benaderde personen. In tabel 1.3 laten we de respons per sector zien. De resultaten per deelsector zijn niet representatief. Wel wordt een redelijke afspiegeling gegeven van de sector als geheel.

Tabel 1.33 Respons naar branche (werknemersenquête)

Branche	Aantal respondenten
Opengrondsgroentebedrijf	63
Glasgroentenbedrijf	53
Opengrondsbloemenbedrijf	18
Glasbloemen bedrijf incl. potplanten	78
Bloembollenbedrijf	41
Paddestoelenbedrijf (champignons)	25
Fruitbedrijf	26
Boomkwekerijbedrijf	67
Uitgangsmateriaal (uitgangsmateriaal) zaad	9
Totaal primair	380
Industrie (fruit en groenteverwerkend bedrijf)	21
Veilingen	39
Groothandel sierteelten	49
Groothandel groenten en fruit	47
Detailhandel AGF	15
Detailhandel bloemen en planten	48
Ambulante handel / markt- en straathandel	12
Hoveniersbedrijf	59
Tuincentrum	42
Totaal niet-primair	332
Totaal	713

1.3 Leeswijzer

De opbouw van dit rapport is als volgt: In hoofdstuk 2 gaan we in op de structuur van de werkgelegenheid in de sector. In hoofdstuk 3 komt vervolgens de ontwikkeling op de arbeidsmarkt aan de orde. In hoofdstuk 4 gaan we in op het personeelsbeleid, scholing en imago. In hoofdstuk 5 ten slotte komen de meningen van de werknemers aan bod.

Veel resultaten worden in percentages weergegeven. Wanneer het gaat om procentuele verdelingen over sectoren, kan het voorkomen dat de tabellen niet precies optellen tot 100 procent. Dit wordt veroorzaakt door afronding van de percentages in de tabellen op hele procenten. Er is voor gekozen de nauwkeurigheid van de cijfers in de tabellen te laten prevaleren boven het laten optellen van de tabellen tot precies honderd procent.

2 Structuur van de werkgelegenheid

2.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de omvang en structuur van de werkgelegenheid in de primaire en niet-primaire sector van de tuinbouwketen. Achtereenvolgens bespreken we het totaal aantal bedrijven, het aantal werknemers werkzaam in deze bedrijven en de opbouw van het personeelsbestand. Vervolgens gaan we in op het aandeel vaste en tijdelijke medewerkers en kijken we naar de inzet van inleenkrachten. Voor het vaste personeel zijn kenmerken naar geslacht, leeftijd en de omvang van het dienstverband onderscheiden.

De gepresenteerde cijfers omtrent het aantal bedrijven en de werkgelegenheid zijn gebaseerd op cijfers van het CBS en LISA en hebben betrekking op 2005. De overige cijfers zijn gebaseerd op de enquête en hebben betrekking op 2006.

2.2 Aantal bedrijven

Tabellen 2.1 en 2.2 geven een overzicht van het aantal bedrijven in de primaire en niet-primaire sector van de tuinbouw. In tabel 2.1 wordt het absolute aantal bedrijven weergegeven. Tabel 2.2 laat de relatieve ontwikkeling zien sinds 1998:

- De dalende tendens in de primaire sector die al in de gehele periode sinds 1998 is waargenomen, heeft zich in 2005 verder doorgezet. In vrijwel alle primaire sectoren is het aantal bedrijven afgenomen. De gemiddelde daling in de primaire sector bedraagt 6 procent.
- Binnen de primaire sector dalen zowel in relatieve als in absolute zin de glasbloemenbedrijven het sterkst. Daarnaast maken de vollegrondsgroenten-, glasgroenten- en paddestoelenbedrijven, een relatief sterke daling door. Van deze laatste is bijna nog maar de helft van het aantal uit 1998 over. De daling van het aantal boomkwekerijen en ook fruitbedrijven lijkt tot staan te zijn gekomen.
- In de niet-primaire sectoren stijgt het aantal bedrijven weer licht, na jaren van daling. De gemiddelde stijging bedraagt 1,5 procent tussen 2003 en 2005.
- De stijging van het aantal bedrijven in de niet-primaire sector wordt met name gerealiseerd door het aantal hoveniersbedrijven (14% tussen 2003 en 2005). De detailhandel AGF kent een daling van het aantal bedrijven. De industrie, veilingen, groothandel en ambulante handel en tuincentra blijven vrij stabiel.

Tabel 2.1 Aantal bedrijven per branche (1998, 2000, 2002, 2003 en 2005)

	1998	2000	2002	2003	2005
Opengrondsgroentebedrijven	2.334	1.978	1.650	1.555	1.410
Glasgroentebedrijven	3.141	2.644	2.333	2.200	1.958
Bloembollenbedrijven	2.457	2.415	2.284	2.218	2.116
Glasbloemenbedrijven	5.484	5.264	4.744	4.575	4.123
Opengrondsbloemenbedrijven	476	464	344	332	317
Paddestoelbedrijven	583	516	438	375	315
Fruitbedrijven	2.528	2.211	1.986	1.825	1.809
Boomkwekerijbedrijven	3.399	3.295	3.088	2.950	2.981
Uitgangsmateriaal	400	400	400	400	400
Totaal primair	20.802	19.187	17.267	16.430	15.429
Groenten- fruitverwerkende industrie	127	132	144	143	138
Veiling ⁴	19	19	17	17	16
Groothandel sierteelten	2.499	2.571	2.535	2.498	2.547
Groothandel groenten en fruit	1.151	1.106	1.020	1.003	991
Detailhandel AGF	3.106	2.670	2.276	2.184	1.981
Detailhandel bloemen/planten	5.487	5.181	4.829	4.713	4.519
Ambulante handel/markt- en straathandel	1.362	1.330	1.283	1.276	1.304
Hoveniersbedrijf	3.258	3.663	4.100	4.279	4.881
Tuincentrum	771	795	795	760	763
Totaal niet-primair	17.780	17.467	16.999	16.873	17.140
Totaal tuinbouw	38.582	36.654	34.266	33.303	32.569

Bron: CBS-meitellingen (2005) en LISA (2005).

⁴ Onder veilingen vallen de volgende bedrijven: Bloemkwekerij: bestaande veilingen Fora, VBA, Oost-Ned.TFA. Groenten/fruit: Voorheen als veiling bekende organisaties waaronder Greenery en Fruitmasters; maar exclusief nieuwe telersverenigingen. Bollen: CNB, Hobaho.

Tabel 2.2 Indexcijfer aantal bedrijven (1998 = 100)⁵

	1998	2000	2002	2003	2005
Opengrondsgroentebedrijven	100	85	71	67	60
Glasgroentebedrijven	100	84	74	70	62
Bloembollenbedrijven	100	98	93	90	86
Glasbloemenbedrijven	100	96	87	83	75
Opengrondsbloemenbedrijven	100	97	72	70	67
Paddestoelbedrijven	100	89	75	64	54
Fruitbedrijven	100	87	79	72	72
Boomkwekerijbedrijven	100	97	91	87	88
Uitgangsmateriaal	100	100	100	100	100
Totaal primair	100	92	83	79	74
Industrie	100	104	113	113	109
Veiling	100	100	89	89	84
Groothandel sierteelten	100	103	101	100	102
Groothandel groenten en fruit	100	96	89	87	86
Detailhandel AGF	100	86	73	70	64
Detailhandel bloemen/planten	100	94	88	86	82
Ambulante handel	100	98	94	94	96
Hoveniersbedrijf	100	112	126	131	150
Tuincentrum	100	103	103	99	99
Totaal niet-primair	100	98	96	95	96
Totaal tuinbouw	100	95	89	86	84

2.3 Aantal werkzame personen in direct dienstverband per branche

In tabel 2.3 gaan we in op het aantal werknemers in de primaire en niet-primaire sector. In de primaire sector gaat de daling van het aantal bedrijven samen met een daling van het aantal personen dat werkzaam is in een direct dienstverband⁶ in de sector, inclusief gezinskrachten (reguliere werkgelegenheid). Deze daling is al sinds lange tijd zichtbaar. In de niet-primaire sector zagen we in tabel 2.1 een lichte stijging van het aantal bedrijven tussen 2003 en 2005. Deze stijging werd voorafgegaan door een daling van het aantal bedrijven. Het totaal aantal personen in de niet-primaire sector in direct dienstverband en gezinskrachten neemt echter af, net als in voorgaande jaren. Deze daling is echter niet zo sterk als in de primaire sectoren. In totaal neemt het aantal werkzame personen in de groep direct dienstverband en gezinskrachten tussen 2003 in 2005 in de primaire sector met 5 procent af en in de niet-primaire sector met 2 procent. De gemiddelde daling is 3 procent. Er bestaan grote verschillen per branche:

- De daling in de primaire sector wordt vooral veroorzaakt door de glasgroente- en glasbloemenbedrijven, de paddestoelenbedrijven en de boomkwekerijen.
- Uitzonderingen op de dalende reguliere werkgelegenheid vormen de opengrondsgroentebedrijven en de fruitbedrijven, waar de werkgelegenheid stijgt, en de opengrondsbloemenbedrijven, waar sprake is van een stabiele werkgelegenheid.

⁵ Bij een indexcijfer wordt het startjaar, hier 1998, als 100 procent beschouwd. De cijfers in de daarop volgende jaren zijn procentuele stijgingen of dalingen ten opzichte van dit startjaar. In 2005 is de omvang van het aantal bedrijven bijvoorbeeld nog maar 84 procent ten opzichte van 1998. Het aantal bedrijven is dus met 16 procent gedaald.

⁶ De werkgelegenheid is gebaseerd op het aantal werkzame personen, waaronder wordt verstaan alle gezinskrachten en vaste en tijdelijke werknemers die in dienst zijn van het bedrijf. Inleen- en uitzendkrachten zijn niet meegerekend.

- In de meeste niet-primaire sectoren daalt de reguliere werkgelegenheid met enkele procenten of blijft ongeveer gelijk.
- Uitzondering in de niet-primaire sector is de hovenierssector, waar de werkgelegenheid met 6 procent is gestegen ten opzichte van 2003.

Bij de geconstateerde daling van de werkgelegenheid dient rekening te worden gehouden met het gebruik van inleenaararbeid. Het aantal werkzame personen kan afnemen, terwijl het aantal arbeidsplaatsen niet, of minder snel afneemt. De plaatsen worden dan ingenomen door inleenkrachten, die geen arbeidscontract bij een bedrijf uit de tuinbouwketen hebben. Op basis van deze enquête kan de precieze omvang van de inleenaararbeid niet worden vastgesteld. In paragraaf 2.6 wordt verder ingegaan op dit thema.

Tabel 2.3 Aantal werkzame personen in direct dienstverband, inclusief gezinskrachten per branche (1998, 2000, 2002, 2003 en 2005)^{a)}, exclusief inleen- en uitzendkrachten, en exclusief supermarkten.

	1998	2000	2002	2003	2005
Opengrondsgroentebedrijven	11.000	10.700	9.700	8.800	9.900
Glasgroentebedrijven	24.700	24.800	24.100	28.300	26.000
Bloembollenbedrijven	13.900	14.800	12.700	12.600	12.200
Glasbloemenbedrijven	43.400	49.800	45.300	43.200	40.000
Opengrondsbloemenbedrijven	2.700	2.800	2.000	2.000	1.900
Paddestoelbedrijven	6.500	6.500	5.500	5.000	3.400
Fruitbedrijven	9.000	10.500	8.200	7.000	8.800
Boomkwekerijbedrijven	15.500	17.800	18.700	17.000	15.300
Uitgangsmateriaal	10.000	10.000	10.000	10.000	10.000
Totaal primair	136.700	147.700	136.200	133.900	127.500
Industrie	5.900	6.300	6.600	6.000	6.000
Veiling	7.100	7.100	7.000	7.000	7.000
Groothandel sierteelten	19.500	20.700	20.300	19.500	18.700
Groothandel groenten en fruit	10.500	11.200	11.000	11.300	10.500
Detailhandel AGF	11.500	11.400	9.200	8.800	7.900
Detailhandel bloemen/planten	17.700	17.600	16.800	16.400	15.500
Ambulante handel	3.200	3.200	3.300	3.300	3.300
Hoveniersbedrijf	16.500	17.300	18.600	19.100	20.300
Tuincentrum	8.200	8.800	9.900	9.800	9.700
Totaal niet-primair	100.100	103.600	102.700	101.200	98.900
Totaal tuinbouw	236.800	251.300	238.900	235.100	226.400

a) Bron: CBS-meitellingen (2005) en LISA (2005).

b) Exclusief supermarkten; werkgelegenheid op groenten/fruit- en srijbloemenafdelingen geschat op ca. 33.000 personen. De werkgelegenheid inclusief supermarktpersoneel voor de gehele tuinbouwketen in de voorgaande zag er als volgt uit:
 1998: 266.812
 2000: 282.320
 2002: 271.549
 2003: 268.052

Tabel 2.4 Indexcijfer werkzame personen per branche (1998, 2000, 2002, 2005)

	1998	2000	2002	2003	2005
Opengrondsgroentebedrijven	100	97	89	80	90
Glasgroentebedrijven	100	100	97	114	105
Bloembollenbedrijven	100	107	91	91	88
Glasbloemenbedrijven	100	115	105	100	92
Opengrondsbloemenbedrijven	100	107	74	74	73
Paddestoelbedrijven	100	100	86	77	53
Fruitbedrijven	100	117	90	77	97
Boomkwekerijbedrijven	100	115	121	110	98
Uitgangsmateriaal			100	100	100
Totaal primair	100	109	100	98	93
Industrie	100	106	112	100	100
Veiling	100	100	99	99	99
Groothandel sierteelten	100	106	104	100	96
Groothandel groenten en fruit	100	106	105	108	99
Detailhandel AGF	100	99	80	76	68
Detailhandel bloemen/planten	100	99	95	92	88
Ambulante handel	100	100	103	104	101
Hoveniersbedrijf	100	105	113	116	123
Tuincentrum	100	107	121	120	119
Totaal niet-primair	100	103	104	103	101
Totaal tuinbouw	100	106	102	100	97

2.4 Opbouw personeelsbestand

2.4.1 Eigenaren en meewerkende gezinsleden

In de tuinbouwketen bestaat een ongeveer een kwart van het aantal werkzame personen (exclusief inleenkrachten) uit eigenaren en meewerkende gezinsleden. De tabellen 2.5 en 2.6 tonen de ontwikkeling in het aantal eigenaren en meewerkende gezinsleden sinds 1998.

In de primaire sector is het aantal eigenaren en meewerkende gezinsleden in 2005 weer gedaald na een scherpe stijging in eerdere jaren 2003. De daling is aanwezig in alle branches. De daling komt overeen met een daling van het aantal bedrijven.

In de niet-primaire sectoren blijkt het aantal eigenaren en meewerkende gezinsleden redelijk stabiel. Overigens is daar het totaal aantal bedrijven juist licht toegenomen. In de overige niet-primaire sectoren neemt het aantal enigszins toe, vooral als gevolg van een stijging bij de hoveniers.

Tabel 2.5 Eigenaren en meewerkende gezinsleden

	1998	2000	2002	2003	2005
Opengrondsgroentebedrijven	5.125	4.595	3.841	4.149	3.362
Glasgroentebedrijven	7.189	6.108	5.396	5.670	4.560
Bloembollenbedrijven	5.330	5.337	5.017	5.682	4.759
Glasbloemenbedrijven	11.256	10.593	9.406	10.738	8.826
Opengrondsbloemenbedrijven	1.044	1.033	766	862	725
Paddestoelbedrijven	1.206	1.042	896	926	653
Fruitbedrijven	5.323	4.813	4.408	4.555	4.010
Boomkwekerijbedrijven	6.011	5.896	5.587	6.441	5.677
Uitgangsmateriaal	1.200	1.200	1.200	1.200	1.200
Totaal primair	43.684	40.617	36.517	40.223	33.772
Industrie	254	251	265	254	245
Veiling	0	0	0	0	0
Groothandel sierteelten	5.528	4.897	4.582	4.847	4.942
Groothandel groenten en fruit	2.306	1.441	1.438	1.530	1.515
Detailhandel AGF	2.818	3.723	3.216	3.118	2.828
Detailhandel bloemen/planten	5.687	5.841	5.703	5.831	5.595
Ambulante handel	2833	2581	2.124	1.802	1.857
Hoveniersbedrijf	5.892	4.623	4.667	4.808	5.449
Tuincentrum	1.748	1.111	1.182	1.181	1.175
Totaal niet-primair	27.066	24.468	23.177	23.371	23.607
Totaal tuinbouw	70.750	65.085	59.694	63.594	57.378

Tabel 2.6 Indexcijfers eigenaren en meewerkende gezinsleden

	1998	2000	2002	2003	2005
Glastuinbouw	100	91	80	89	73
Overige Primair	100	95	86	94	81
Totaal primair	100	93	84	92	77
Groothandel	100	72	76	80	82
Detailhandel	100	106	95	95	91
Overige niet-primair	100	86	85	67	77
Totaal niet-primair^{a)}	100	90	87	82	84
Totaal tuinbouw	100	92	84	78	73

a) De cijfers van de niet-primaire sector zijn gebaseerd op de resultaten van de enquête, gecorrigeerd op basis van een gecombineerde trend van aantal bedrijven en eigenaren en meewerkende gezinsleden.

Bron: CBS-meetellingen 2005 en Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS 2006.

2.4.2 Werknemers in vaste dienst en in tijdelijke dienst

In deze paragraaf gaan we nader in op de werknemers in de bedrijven. Tabellen 2.7 en 2.8 tonen het aantal werknemers in vaste en in tijdelijke dienst sinds 1998. Werknemers in vaste dienst zijn werknemers met een contract voor onbepaalde tijd. Werknemers in tijdelijke dienst zijn werknemers die wel in dienst zijn van het bedrijf, maar een contract hebben voor bepaalde tijd.

In de primaire sector is het aantal vaste krachten tussen 2003 en 2005 duidelijk afgenomen, met ongeveer 10 procent. Binnen de primaire sector vallen de volgende zaken op:

- Relatief gezien doen de grootste dalingen zich voor bij de opengrondsgroentenbedrijven en de paddestoelenbedrijven. Hier zijn respectievelijk bijna een kwart en een derde minder vaste krachten in dienst.
- Uitzondering op de daling vormen de fruitbedrijven en het uitgangsmateriaal, waar een stijging van het aantal vaste krachten bestaat tussen 2003 en 2005. De fruitbedrijven kenden in de jaren daarvoor ook een daling,

In de niet-primaire sector is er sprake van een lichte daling van het aantal werknemers, terwijl het aantal bedrijven toeneemt.

- De daling wordt vooral veroorzaakt door een dalend aantal vaste medewerkers in de detailhandel en ambulante handel. Ook de tuincentra hebben minder vaste dienstverbanden.
- De hovenierssector vormt een opvallende uitzondering, daar is het aantal vaste krachten juist toegenomen. Dit gaat samen met een stijging van het aantal bedrijven in deze sector.

Tabel 2.7 Aantal vaste werknemers

	Vast 1998	Vast 2000	Vast 2002	Vast 2003	Vast 2005
Opengrondsgroentebedrijven	3.610	4.171	3.692	3.254	2.506
Glasgroentenbedrijven	12.681	13.249	12.615	12.808	11.687
Bloembollenbedrijven	5.718	5.713	5.618	4.693	4.003
Glasbloemenbedrijven	24.936	26.183	25.887	25.180	22.158
Opengrondsbloembedr.	1.088	1.107	873	752	669
Paddestoelbedrijven	4.252	4.131	3.445	3.207	2.231
Fruitbedrijven	1.980	1.978	1.923	1.640	1.727
Boomkwekerijbedrijven	7.577	7.962	7.661	7.795	6.863
Uitgangsmateriaal	5.900	5.900	5.900	5.900	5.900
Primair	67.742	70.394	67.914	65.229	57.744
Industrie	4.091	4.139	3.977	4.980	4.767
Veiling	6.594	6.651	6.160	6.297	6.342
Groothandel sierteelten	12.317	13.843	13.289	12.679	11.857
Groothandel groenten/fruit	4.719	7.385	7.314	7.833	7.565
Detailhandel AGF	5.771	4.951	4.718	4.827	4.014
Detailhandel bloemen/planten	10.761	10.555	9.300	7.641	6.667
Ambulante handel	129	379	765	1.140	852
Hoveniersbedrijf	9.000	10.611	12.000	11.100	12.620
Tuincentrum	5.096	6.000	5.723	6.574	5.974
Niet-primair	58.478	64.514	63.246	63.071	60.659
Totaal tuinbouw	126.220	134.908	131.160	128.300	118.403

Bron: CBS-meitellingen 2003 en Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS 2004.

a) Exclusief supermarkten; werkgelegenheid op groenten/fruit- en snijbloemenafdelingen geschat op ruim 30.000 personen

De daling van de werkgelegenheid in de tuinbouwketen is eveneens ten koste gegaan van het aantal tijdelijke krachten. Zowel in de primaire als in de niet-primaire sector is het totaal aantal tijdelijke krachten gedaald ten opzichte van 2003. Het aandeel tijdelijke krachten blijkt in de loop der jaar sterk te schommelen. De verschillen tussen branches zijn groot, sommige branches kennen een sterke stijging, andere een scherpe daling.:

- In de primaire sector kennen vooral de paddestoelenbedrijven en de boomkwekerijen een scherpe daling van het aantal tijdelijke krachten tussen 2003 en 2005. In beide branches, het sterkst in de paddestoelenbedrijven, gaat dit samen met een daling van het aantal vaste krachten.
- In de opengrondsgroenten- en fruitbedrijven is juist een stijging zichtbaar. Bij de opengrondsgroentenbedrijven betekent dit dat er een verschuiving heeft plaatsgevonden van vast naar tijdelijk personeel.
- In de niet-primaire sector is de daling vooral sterk onder de hoveniers en in de groothandel groenten en fruit. Voor de hoveniers betekent dit dat het aantal tijdelijke krachten echter nog steeds hoger is dan in 2002 en de jaren daarvoor.
- Een stijging van het aantal tijdelijke krachten is vooral te vinden bij de tuincentra, de detailhandel AGF en de industrie. In de detailhandel betekent deze ontwikkeling een verschuiving van vast naar tijdelijk personeel.

Tabel 2.8 Aantal tijdelijke werknemers

	Tijdelijk 1998	Tijdelijk 2000	Tijdelijk 2002	Tijdelijk 2003	Tijdelijk 2005
Opengrondsgroentebedrijven	2.256	1.939	2.202	2.337	4.054
Glasgroentenbedrijven	4.851	5.424	6.085	10.897	9.800
Bloembollenbedrijven	2.835	3.749	2.051	3.382	3.459
Glasbloemenbedrijven	7.157	13.025	10.015	9.316	8.987
Opengrondsbloemenbedrijven	523	694	333	524	541
Paddestoelbedrijven	1.023	1.321	1.206	1.066	536
Fruitbedrijven	1.734	3.734	1.827	1.791	3.015
Boomkwekerijbedrijven	1.938	3.931	5.478	3.603	2.730
Uitgangsmateriaal	2.900	2.900	2.900	2.900	2.900
Primair	25.217	36.717	32.097	37.756	36.022
Industrie	554	699	1.270	701	834
Veiling	506	484	840	703	651
Groothandel sierteelten	1.652	1.657	2.563	1.978	1.861
Groothandel groenten en fruit	3.491	3.387	2.256	2.056	1.374
Detailhandel AGF	2.931	2.788	1.392	762	1.049
Detailhandel Bloemen/planten	1.279	1.259	1.899	2.930	3.842
Ambulante handel	256	261	445	449	622
Hoveniersbedrijf	1.599	1.664	1.793	3.535	2.548
Tuincentrum	1.332	1.544	2.697	1.999	2.116
Niet-primair	13.600	13.743	15.155	15.113	14.896
Totaal tuinbouw	38.817	50.460	47.252	52.869	50.918

Bron: CBS en Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

2.4.3 Stagiairs en BBL'ers

In Nederland bestaan verschillende opleidingen die gericht zijn op de tuinbouwsector. Het mbo-onderwijs kan verlopen ofwel via de BOL ofwel de BBL-route. In de BOL-route volgen leerlingen dagonderwijs en lopen ze stage in de praktijk. In de BBL-route zijn leerlingen die in dienst van het bedrijf en volgen ze tegelijkertijd hun opleiding. In de agrarische sector volgen in het schooljaar 2005/2006 16.300 leerlingen een BOL-opleiding. Voor de BBL-opleiding zijn dit in het schooljaar 2005/2006 ruim 8.600 leerlingen (zie tabel 2.9). Specifiek voor de tuinbouw zijn de richtingen plantenteelt en bloemschikken het meest relevant. In deze richtingen volgen gezamenlijk in het schooljaar 2005/2006 ongeveer 2.400 leerlingen een BBL-opleiding en 3.200 leerlingen een BOL-opleiding. Dit komt ongeveer overeen met het schooljaar 2004/2005.

Tabel 2.9 Onderwijs op mbo-niveau in de agrarische sector, leerlingenaantallen

	2004/2005	2005/2006
Plantenteelt	3.044	3.019
BOL	1.629	1.547
BBL	1.415	1.472
Bloemschikken	2.645	2.622
BOL	1.600	1.692
BBL	1.045	930
Groene Ruimte	7.292	6.952
BOL	2.898	2.831
BBL	4.394	4.121
Overige agrarische richtingen	11.869	12.379
Totaal agrarische sector	24.850	24.972
BOL	15.716	16.368
BBL	9.134	8.604

Bron: Ministerie LNV/Productschap Tuinbouw.

Tijdens hun opleiding lopen leerlingen en studenten regelmatig stage in de praktijk. De werkgevers hebben aangegeven hoeveel stagiaires in oktober 2006 bij hun stage liepen (tabel 2.10). Deze aantallen zijn indicatief. Het gaat hier zowel om stagiaires op mbo en hbo-niveau.

In de primaire sector zijn minder stagiaires werkzaam dan in de niet-primaire sector. Het gaat naar schatting om 1,7 procent van de reguliere werkgelegenheid in de primaire sectoren, en 3,4% in de niet-primaire sectoren. Dit is iets lager dan in 2004. Stagiairs gaan vaker dan in 2004 in de glastuinbouw stagelopen en minder vaak in de overige primaire sector. In de niet-primaire sector vormen vooral de detailhandel en de overige niet-primaire sector een belangrijke werkervaringsplek voor stagiaires.

Tabel 2.10 Indicatie voor aantal stagiaires in oktober

	2004		2006	
	Aantal stagiairs	Stagiaires vergeleken met de totale werkgelegenheid	Aantal stagiairs	Stagiaires vergeleken met de totale werkgelegenheid
Glastuinbouw	863	1,2%	1.302	2,0%
Overige Primair	1.627	2,6%	905	1,5%
Totaal primair	2.491	1,9%	2.207	1,7%
Groothandel	346	1,1%	198	0,7%
Detailhandel	2.459	4,0%	1.911	7,2%
Overige niet-primair	2.105	5,0%	2.338	5,4%
Totaal niet-primair	4.910	3,7%	4.447	3,4%
Totaal tuinbouw	7.401	2,8%	6.654	2,6%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 2.11 geeft een indicatie voor het aantal BBL'ers werkzaam in de tuinbouw. Ter vergelijking is het aantal BBL'ers afgezet tegen het aantal werkzame personen in de branches (exclusief BBL'ers).

In de primaire sector zijn relatief gezien minder BBL'ers werkzaam dan in de niet-primaire sector. Binnen de primaire sector geldt dat ruim 1.100 BBL-leerlingen in de sector werken.

In de niet-primaire sector zijn met name de detailhandel en de overige niet-primaire sector een belangrijke praktijkplaats voor leerlingen. In de groothandel bedraagt het aantal BBL'ers naar schatting minder dan 200.

Alhoewel uit tabel 2.9 bleek dat het totaal aantal BBL-ers dat een opleiding volgt in de tuinbouwsector vrij stabiel is gebleven, blijkt er toch vooral in de niet-primaire sector een toename te zijn van het aantal BBL-ers dat daadwerkelijk werkzaam is. Onbekend is welke richting zij volgen.

Tabel 2.11 Aantal BBL'ers (indicatie)

	2004 Aantal BBL'ers	BBL'ers vergeleken met de totale werkgelegenheid	2006 Aantal BBL'ers	BBL'ers vergeleken met de totale werkgelegenheid
Glastuinbouw	245	0,3%	649	1,0%
Overige Primair	730	1,2%	509	0,8%
Totaal primair	974	0,7%	1.157	0,9%
Groothandel	195	0,6%	194	0,7%
Detailhandel	1.774	2,9%	1.030	3,9%
Overige niet-primair	1.207	2,9%	2.286	5,3%
Totaal niet-primair	3.175	2,4%	3.510	2,7%
Totaal tuinbouw	245	0,3%	4.667	1,8%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

2.4.4 Samenvattend overzicht opbouw personeelsbestand

Tabel 2.12 geeft een samenvattend overzicht voor 2005 van de opbouw van het reguliere personeelsbestand in de tuinbouw. Hierbij is onderscheid gemaakt tussen gezinskrachten (eigenaren en meewerkende gezinsleden) en werknemers. De werknemers zijn verdeeld in vaste krachten en tijdelijke krachten. Hoewel het aandeel tijdelijke krachten in 2005 is gedaald ten opzichte van 2003, is het gemiddelde aandeel nog steeds hoger dan in 2002 en de jaren daarvoor. Het belang van tijdelijke krachten is dus nog steeds groot. In de opengrondsgroenten, opengrondsbloemen, glasgroenten, bloembollen en fruitbedrijven maken tijdelijke krachten meer dan 40 procent uit van al het personeel dat bij een werkgever in dienst is. Het uitgangsmateriaal vormt een uitzondering.

Het aandeel tijdelijke krachten in de niet-primaire sector is lager dan in de primaire sector. Dit hangt mogelijk samen met het feit dat de niet-primaire sector minder pieken kent in het werk. Het aandeel tijdelijke krachten is het hoogst in de detailhandel, ambulante handel en tuincentra.

Tabel 2.12 Relatieve opbouw personeelsbestand (N = 2.030)

	Gezinskrachten	Werknemers	Waarvan vast	Waarvan tijdelijk
Opengrondsgroenten	34	66	38	62
Glasgroenten	18	82	54	46
Opengrondsbloemen	37	63	55	45
Glasbloemen	22	78	71	29
Bloembollen	39	61	54	46
Paddestoelenbedrijf	19	81	81	19
Fruitbedrijf	46	54	36	64
Boomkwekerij	37	63	72	28
Uitgangsmateriaal	5	95	77	23
Primair	26	74	63	37
Industrie	4	96	84	16
Veiling	0	100	91	9
Groothandel sierteelten	26	74	86	14
Groothandel groenten en fruit	14	86	85	15
Detailhandel AGF	36	64	80	20
Detailhandel bloemen/planten	36	64	67	33
Ambulante handel	57	43	61	39
Hoveniersbedrijf	27	73	85	15
Tuincentrum	12	88	70	30
Niet-primair	24	76	80	20
Totaal tuinbouw	25	96	71	29

Bron: CBS en Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

2.5 Tijdelijk dienstverband

Tijdelijke krachten zijn personen die voor een bepaalde periode in dienst zijn van de werkgever. De geënquêteerde werkgevers hebben aangegeven wat voor hen de belangrijkste groepen zijn voor tijdelijke arbeid met een dienstverband. Tabel 2.13 laat dit zien.

Zowel in de primaire als in de niet-primaire sector zijn scholieren en studenten de belangrijkste groep tijdelijke arbeidskrachten met een dienstverband. Een derde van de werkgevers geeft aan dat dit voor hen de belangrijkste groep is voor tijdelijke arbeid. Dit kunnen zowel scholieren en studenten zijn die tijdens een vakantie werken als scholieren en studenten die bijvoorbeeld elke zaterdag komen helpen in het bedrijf. Hoewel scholieren en studenten de belangrijkste groep vormen voor tijdelijke dienstverbanden, is het aandeel werknemers dat hen als belangrijkste groep noemt lager dan in 2003. Toen was het bijna de helft.

Huismannen en huisvrouwen vormen zowel in de primaire als in de niet-primaire sector de tweede belangrijke bron voor tijdelijke dienstverbanden. Dit zijn doorgaans personen die tijdens een bepaalde drukke periode werkzaam zijn bij het bedrijf.

Traditioneel is de tuinbouw een sector waar veel arbeidskrachten werkzaam zijn die niet uit Nederland afkomstig zijn. Hierbij gaat het deels om werknemers vanuit de Midden en Oost Europese landen (MOE-landen, vooral Polen). In de primaire sector geeft bijna een op de vijf werkgevers aan dat deze groep voor hen de belangrijkste bron is voor tijdelijke dienstverbanden. In de niet-primaire sector is dit veel minder (3%).

Tabel 2.13 Belangrijkste groepen tijdelijk dienstverband

	Aandeel werkgevers dat groep noemt als belangrijkste bron voor tijdelijk dienstverband	
	2004	2006
Primaire sector		
Scholieren/studenten	43%	38%
Huisvrouwen/Huismannen	22%	33%
Werknemers uit de MOE-landen	19%	21%
Allochtone Nederlanders	16%	6%
Inleen	1%	2%
Niet-primaire sector		
Scholieren/studenten	51%	46%
Huisvrouwen/Huismannen	29%	44%
Werknemers uit de MOE-landen	5%	4%
Allochtone Nederlanders	11%	3%
Inleen	3%	3%

2.6 Inleenarbeid

2.6.1 Beroep op inleenarbeid

Naast vaste en tijdelijke dienstverbanden kan een werkgever personeel inhuren dat niet bij hem in dienst is maar afkomstig is van een uitzendbureau of inleenbedrijf. Dit noemen we inleenarbeid. Deze personen hebben dus geen dienstverband bij de werkgever.

In de primaire sector is het aantal inleenkrachten duidelijk hoger dan in de niet-primaire sector. Dit is inherent aan het karakter van de primaire sector waar veel seizoenswerk bestaat. Het grootste deel van de inleenarbeid wordt verricht door uitzendkrachten. Zowel in de primaire als niet-primaire sector is dit ruim 80 procent. Freelancers of zzp'ers worden vrij weinig ingezet, evenals collegiale inleen. Wel is een op de tien inleenkrachten afkomstig van een inleenbedrijf.

Tabel 2.14 Inzet inleenarbeid (indicatie) in oktober 2006

	Inleen- en uitzend- krachten	Via een inleenbedrijf	Via een uitzendbureau	Freelancers, zzp'ers	Collegiale inleen
Glastuinbouw	24.407	11%	86%	2%	0%
Overige primair	10.405	17%	75%	6%	2%
Totaal primair	34.811	12%	84%	4%	0%
Groothandel	5.727	16%	80%	1%	2%
Detailhandel	2.270	10%	80%	10%	0%
Overige niet-primair	5.741	7%	86%	7%	1%
Totaal niet-primair	13.738	11%	83%	3%	2%
Totaal tuinbouw	48.549	12%	83%	4%	1%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Het onderzoek onder werkgevers is afgenomen in oktober. Dit is in de meeste branches binnen de tuinbouwketen niet de piekperiode. In andere maanden zijn meer arbeidskrachten werkzaam. In tabel 2.15 wordt ingegaan op het totaal aantal arbeidskrachten dat werkzaam is in de piekperiode. Het gaat hier om een indicatie van de maximale inzet van arbeid tijdens de piekperiode.

Een grove schatting laat zien dat er in 2006 ongeveer 250.000 personen in de primaire werkzaam zijn en 152.000 in de niet-primaire sector. Omdat de piekperiodes in verschillende branches niet op hetzelfde moment vallen zijn hier mogelijk arbeidskrachten dubbel geteld die in meerdere branches werken.

Tabel 2.15 Indicatie van het aantal arbeidskrachten (inclusief inleenkrachten) werkzaam in de piekperiode

	Indicatie aantal arbeidskrachten
Glastuinbouw	115000
Overige primair	135000
Groothandel	34000
Detailhandel	53000
Overige niet-primair	65000

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Evenals de voorgaande meting is het belang van inleenarbeid gemeten aan de hand van het aandeel van inleenarbeid in de totale loonsom van 2006. Tabel 2.16 geeft dit weer. Deze tabel bevestigt nog eens het belang van inleenarbeid voor de primaire sector. Voor de primaire sector is op basis van een grove inschatting ruim 40 procent van de totale loonsom van bedrijven besteed aan inleenarbeid. Dit is hoger dan in de voorgaande meting in 2004. In de niet-primaire sector is dit aandeel met 22 procent duidelijk lager. Ook hier heeft echter een stijging plaatsgevonden ten opzichte van 2004.

Tabel 2.16 Aandeel inleenarbeid in loonsom (op basis van inschatting werkgevers)

	% van de totale loonsom dat besteedt wordt aan inleenarbeid per bedrijf	
	2004%	2006
Glastuinbouw	25%	42%
Overige Primair	23%	37%
Totaal primair	23%	41%
Groothandel ^{a)}	6%	23%
Detailhandel	3%	20%
Overige niet-primair	5%	21%
Totaal niet-primair	5%	22%
Totaal tuinbouw	14%	36%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

2.7 Kenmerken van werknemers in vaste dienst

2.7.1 Werknemers in vaste dienst naar persoonskenmerken

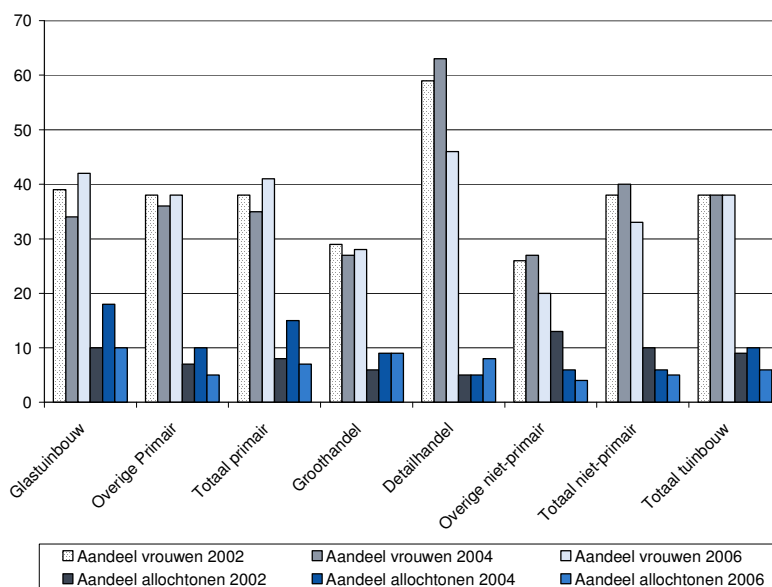
In deze paragraaf gaan we verder in op de kenmerken van werknemers met een vast dienstverband. Figuur 2.17 laat enkele persoonskenmerken zien. Deze gegevens worden vergeleken met 2002 en 2004.

Het aandeel vrouwen dat werkzaam is in de primaire sector is weer licht gestegen ten opzichte van 2004. In totaal is 41 procent van de vaste dienstverbanden in de primaire sector voor vrouwen. Dit komt overeen met het aandeel vrouwen in de Nederlandse werkzame beroepsbevolking.

In de niet-primaire sector is juist een daling van het aandeel vrouwen zichtbaar. Het aandeel vrouwen in vaste dienst in de sector bedraagt nu een derde.

Het aandeel allochtonen in de tuinbouwsector is gedaald, zowel in de primaire als in de niet-primaire sector. Gemiddeld bedraagt het aandeel allochtonen in de sector ongeveer 6 procent. Deze cijfers zijn berekend op basis van de inschatting van werkgevers, vandaar dat er enige vertekening aanwezig kan zijn. Vanuit de sector wordt aangegeven dat werknemers uit de MOE-landers steeds vaker het werk doen wat voorheen door allochtone Nederlanders werd uitgevoerd. Uit tabel 2.13 bleek reeds het belang van MOE-landers voor de sector.

Figuur 2.1 Persoonskenmerken van werknemers in vaste dienst (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 2.17 toont vervolgens de leeftijdsopbouw van werknemers in vaste dienst. Zowel de primaire als de niet-primaire sector kent een lichte vergrijzing van het personeelsbestand ten opzichte van de voorgaande meting. Deze trend komt overeen met een algemene vergrijzing van de Nederlandse beroepsbevolking. De meerderheid van de werknemers in vaste dienst, zowel in de primaire als de niet-primaire sector, is net als bij de voorgaande meting tussen de 23 en 44 jaar. Dit aandeel is echter lager dan in 2004, terwijl het aandeel 45+'ers is gestegen. In deze meting is voor het eerst gekeken welk deel van de werknemers ouder is dan 54. Zowel in de primaire als in de niet-primaire sector is het aandeel 7 procent.

De werknemers in de tuinbouw zijn gemiddeld jonger dan in Nederland als geheel. In Nederland is gemiddeld een op de drie personen in de werkzame beroepsbevolking (35%) ouder dan 45 jaar in 2005 terwijl dit in de tuinbouw 29 procent is.

Tabel 2.17 Werknemers in vaste dienst naar leeftijd 2006, in percentages (N = 2.030)

		Tot en met 15 jaar	16-22 jaar	23-44 jaar	45 -54	55+
Glastuinbouw	2006	1	10	64	21	5
	2004	0	7	64	29	
	2002	1	12	67	20	
Overige Primair	2006	1	8	53	29	9
	2004	0	9	61	29	
	2002	1	14	63	22	
Totaal primair	2006	1	9	59	25	7
	2004	0	8	63	29	
	2002	1	13	65	22	
Groothandel	2006	0	5	65	22	8
	2004	0	9	68	23	
	2002	0	19	59	21	
Detailhandel	2006	1	24	62	11	3
	2004	1	22	66	11	
	2002	1	35	48	16	
Overige niet-primair	2006	0	10	61	20	8
	2004	0	12	73	15	
	2002	0	15	59	26	
Totaal niet-primair	2006	0	11	63	19	7
	2004	0	16	69	15	
	2002	0	19	57	23	
Totaal tuinbouw	2006	0	10	61	22	7
	2004	0	12	66	22	
	2002	0	17	60	23	
Totaal Nederland	2005		11	54	35	

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS en CBS.

Noot: In 2006 is voor het eerst een opsplitsing gemaakt binnen de groep 45+. Voorheen werd het aantal werknemers ouder dan 45 bevraagd, in 2006 is specifiek ook gevraagd naar het aantal 55+-ers.

2.7.2 Werknemers in vaste dienst naar functie en dienstverband

Tabel 2.18 toont de omvang van het dienstverband. In de primaire sector werkt ongeveer tweederde van de vaste werknemers meer dan 32 uur. Dit komt overeen met metingen uit 2002 en 2004.

In de niet-primaire sector is het aandeel werknemers dat meer dan 32 uur werkt ruim 70 procent. Hier bestaan echter verschillen tussen de branches. In de detailhandel wordt veel vaker parttime gewerkt. In de groothandel en overige niet-primaire sectoren wordt veel vaker fulltime (>32 uur) gewerkt. Nadere analyses geven aan dat vrouwen aanzienlijk vaker parttime werken dan mannen. De tuinbouwketen kent relatief veel kleine banen (minder dan 20 uur): bijna 20 procent ten 10 procent van alle werkende Nederlanders.

Tabel 2.18 Omvang dienstverband van werknemers in vaste dienst, in percentages (N = 2.030)

	0-12 uur per week	12-20 uur per week	20-32 uur per week	32-40 uur per week	Meer dan 40 uur per week
Glastuinbouw	8	13	14	62	3
Overige Primair	8	12	17	57	7
Totaal primair	8	12	15	59	5
Groothandel	3	8	9	61	20
Detailhandel	24	21	19	34	2
Overige niet-primair	3	7	9	78	2
Totaal niet-primair	8	10	11	63	8
Totaal tuinbouw	8	11	13	61	7
Nederlandse beroepsbevolking	10		27¹	63²	

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

¹ 20 – 34 uur

² 35 uur of meer.

Tabel 2.19 toont tot slot het aandeel leidinggevende werknemers als aandeel van het totaal aantal werknemers in vaste dienst. In de primaire sector is het aandeel leidinggevend in deze meting vooral in de overige primaire sector gedaald. In de niet-primaire sector is dit aandeel gedaald in de detailhandel, maar toegenomen in de overige niet-primaire sector. In de voorgaande meting werd in de primaire sector een stijging geconstateerd van het aantal leidinggevend. Dit werd onder andere toegeschreven aan de stijging van het aandeel tijdelijke werknemers. Deze ontwikkeling is echter niet structureel gebleken.

Tabel 2.19 Aandeel leidinggevende werknemers in totaal aantal werknemers in vaste dienst (N = 2.030)

	Percentage leidinggevend		
	2002	2004	2006
Glastuinbouw	13	18	17
Overige Primair	14	18	12
Totaal primair	14	18	14
Groothandel	18	13	13
Detailhandel	17	17	11
Overige niet-primair	15	13	16
Totaal niet-primair	16	14	14
Totaal tuinbouw	15	16	14

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

3 Ontwikkeling arbeidsmarkt

3.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op de ontwikkeling op de arbeidsmarkt. Eerst gaan we in op de verwachtingen van werkgevers over de toekomst, vervolgens bespreken we de huidige dynamiek op de arbeidsmarkt in de vorm van instroom en uitstroom. Daarna bekijken we de vacatures en mogelijke knelpunten op de arbeidsmarkt.

3.2 Verwachting toekomst

De totale reguliere werkgelegenheid in de tuinbouw vertoont de laatste paar jaar een dalende tendens, zowel in de primaire als in de niet-primaire sector. De werkgevers in de tuinbouw hebben aangegeven wat zij verwachten voor de toekomst aan de hand van enkele stellingen.

Verwachtingen werkgelegenheidsontwikkeling

De werkgevers hebben aangegeven wat zij verwachten van de werkgelegenheid op middellange termijn, namelijk over 5 jaar (tabel 3.1). Zij verwachten minder vaak dan in 2004 dat de werkgelegenheid sterk zal dalen de komende jaren. In totaal geeft 43 procent van de werkgevers in de primaire sector en 38 procent van de werkgevers in de niet-primaire sector aan dat zij verwachten dat de werkgelegenheid in de sector over vijf jaar gedaald zal zijn. In de niet-primaire sectoren verwacht ruim de helft geen aanzienlijke daling van de werkgelegenheid.

Tabel 3.1 "Ik verwacht dat over vijf jaar de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk gedaald zal zijn." (N = 2.030)

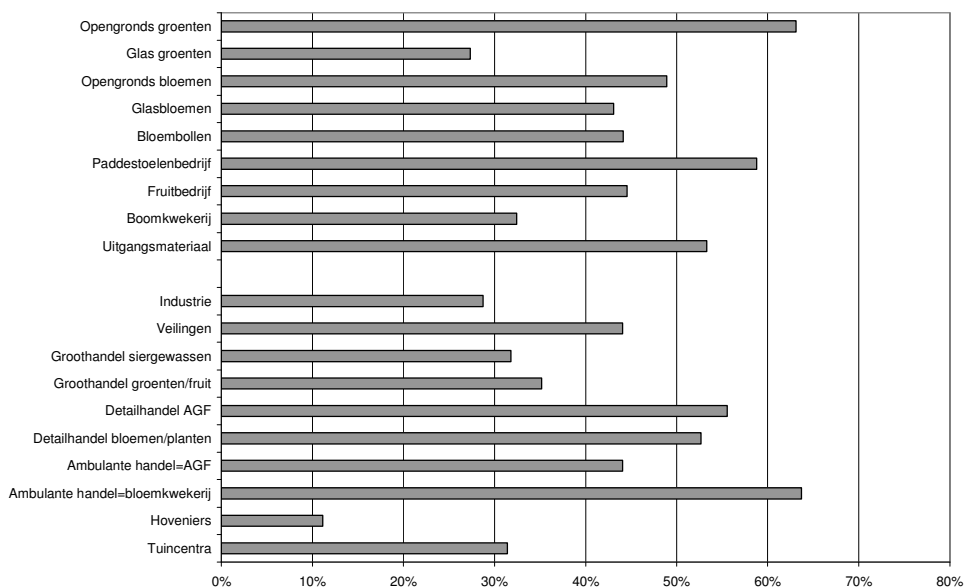
	Mee eens (%)			Neutraal/weet niet (%)			Oneens (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Primair	46	53	43	13	14	14	40	33	43
Niet-primair	35	44	38	24	21	10	41	35	52

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Uit figuur 3.1 blijken enkele verschillen tussen branches:

- Werkgevers in de primaire sector die het vaakst verwachten dat de werkgelegenheid de komende vijf jaar aanzienlijk zal dalen, bevinden zich in de opengrondsgroentenbedrijven, de paddestoelenbedrijven en het uitgangsmateriaal.
- In de niet-primaire sector verwachten vooral werkgevers in de ambulante handel en detailhandel dat de werkgelegenheid zal dalen. Werkgevers in de hovenierssector verwachten duidelijk minder vaak een daling van de werkgelegenheid.

Figuur 3.1 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk gedaald zal zijn", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Verwachting invloed mechanisering en automatisering

In de tuinbouw zijn nog steeds ontwikkelingen op het terrein van mechanisering en automatisering gaande. De vraag is in hoeverre deze ontwikkelingen samengaan met een daling van de werkgelegenheid. Niet alle werkgevers zijn er van overtuigd dat de werkgelegenheid in de komende jaren zal dalen door invoering van nieuwe machines (zie tabel 3.2). In de primaire sector is de helft van de werkgevers het hiermee oneens. Dit komt overeen met de voorgaande twee metingen. In de niet-primaire sector is bijna driekwart het oneens met de stelling.

Niettemin vindt net als in 2004 nog steeds ruim 40 procent van de werkgevers in de primaire sector dat de mechanisering en automatisering de komende jaren zal leiden tot een daling van de werkgelegenheid. In de niet-primaire sector is dit aandeel met 20 procent aanzienlijk minder dan in de primaire sector. Dit aandeel is gedaald ten opzichte van 2004.

Tabel 3.2 "De werkgelegenheid in onze bedrijfstak zal in de komende jaren duidelijk minder worden door invoering van nieuwe machines en apparatuur." (N = 2.030)

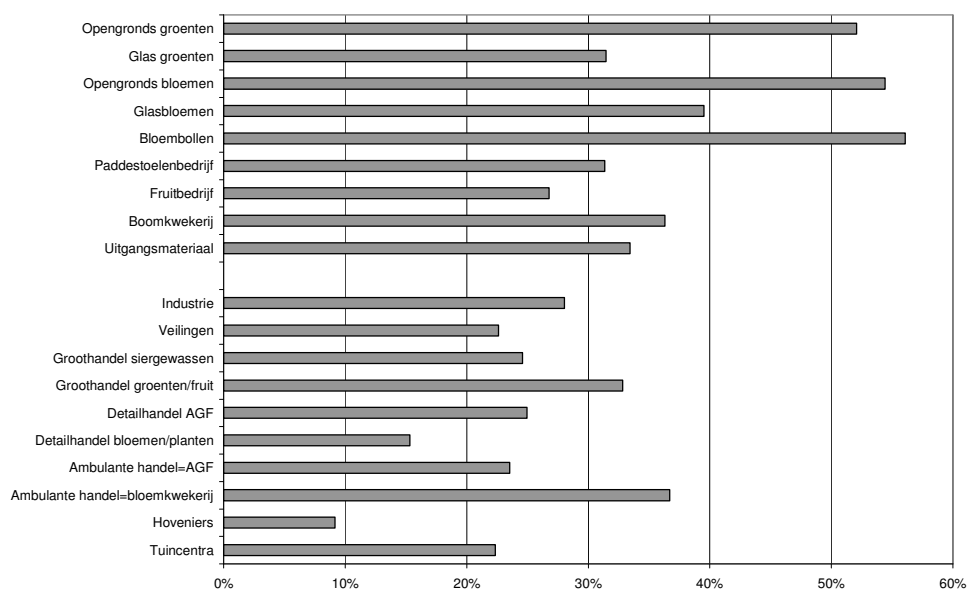
	Mee eens (%)					Neutraal/weet niet (%)					Oneens (%)				
	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006
Primair	32	22	35	41	43	3	9	13	8	9	65	69	52	51	48
Niet-primair	23	13	20	34	20	11	5	20	5	8	75	82	59	60	73

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Uit figuur 3.2 komen de volgende verschillen naar voren:

- In de primaire sector verwachten vooral de werkgevers in de opengrondsgroenten, opengrondsbloemen, bloembollen en uitgangsmateriaal een negatieve invloed van nieuwe machines en apparatuur op de werkgelegenheid.
- In de niet-primaire sectoren wordt minder invloed van nieuwe machines en apparatuur verwacht. Vooral de detailhandel en de hoveniers verwachten weinig gevolgen van mechanisering en automatisering op de werkgelegenheid.

Figuur 3.2 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "De werkgelegenheid in onze bedrijfstak zal in de komende jaren duidelijk minder worden door invoering van nieuwe machines en apparatuur", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Verwachting tijdelijke arbeid

In hoofdstuk 2 werd bevestigd dat tijdelijke arbeid een belangrijke rol inneemt in de sector. De werkgevers geven aan dat dit in de toekomst eveneens het geval zal zijn (tabel 3.3). De meeste werkgevers zijn het eens met de stelling: "Ik verwacht dat tijdelijke arbeid steeds belangrijker gaan worden in de sector". In de primaire sector is 83 procent van de respondenten het eens met deze stelling. In de niet-primaire sector is 70 procent het eens met de stelling. De cijfers komen in grote lijnen overeen met 2004. Dit duidt erop dat het belang van tijdelijke en inleenarbeid dat in hoofdstuk 2 is geconstateerd naar verwachting zal toenemen.

Tabel 3.3 "Ik verwacht dat tijdelijke arbeid steeds belangrijker gaan worden in de sector." (N = 2.030)

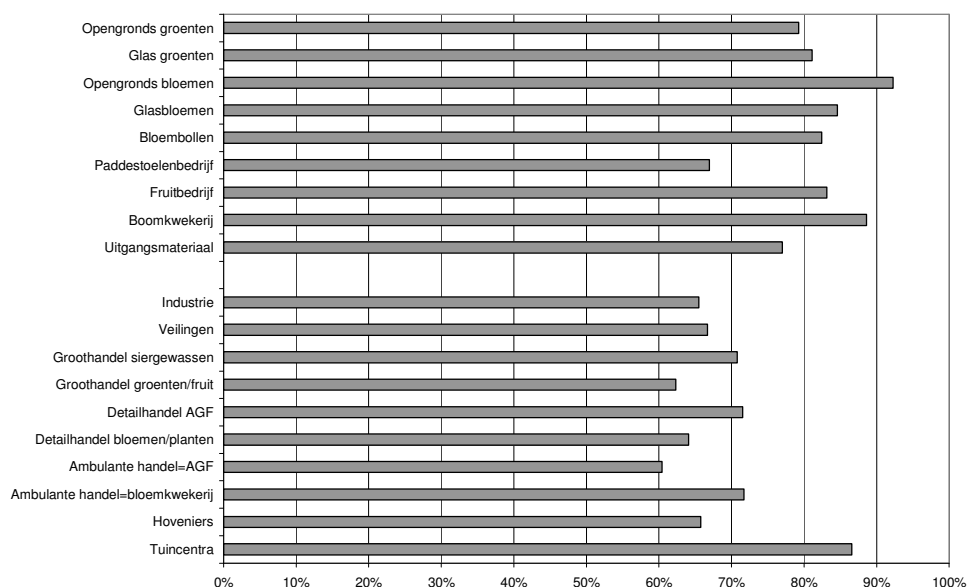
	Mee eens (%)		Neutraal/weet niet (%)		Oeneens (%)	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Primair	79	83	10	7	11	10
Niet-primair	61	70	21	7	19	24

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

De verschillen tussen branches zijn redelijk beperkt, zo blijkt uit figuur 3.3:

- In de primaire sector zijn werkgevers in de paddestoelensector iets minder vaak van mening dat tijdelijke arbeid belangrijker gaat worden.
- In de niet-primaire sector zijn de werkgevers in de verschillende branches het redelijk met elkaar eens, alleen de tuincentra verwachten een toename van het belang van tijdelijke en inleendarbeid.

Figuur 3.3 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Ik verwacht dat tijdelijke en losse arbeid steeds belangrijker gaan worden in de sector", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tegelijkertijd met een toename van tijdelijke krachten kent de tuinbouw de laatste jaren steeds meer werknemers uit Midden- en Oost-Europa. Naar verwachting worden grenzen met deze landen op korte termijn definitief opengesteld zodat deze werknemers geen tewerkstellingsvergunning meer nodig hebben. De werkgevers hebben in twee stellingen aangegeven hoe zij hier tegenaan kijken. Allereerst hebben zij hun mening gegeven over de stelling: *Werknemers uit Midden- en Oost-Europa vormen een bedreiging voor de Nederlandse werkgelegenheid in de sector.* De meeste werkgevers in de primaire en niet-primaire sector zien in de komst van deze werknemers geen bedreiging voor de Nederlandse werkgelegenheid. In de primaire sector, die relatief veel gebruik maakt van deze groep, is dit sterker dan in de niet-primaire sector, waar de groep werknemers uit Midden en Oost-Europa minder sterk vertegenwoordigd is (zie ook tabel 2.13).

Tabel 3.4 "Werknemers uit Midden- en Oost-Europa vormen een bedreiging voor de Nederlandse werkgelegenheid in de sector." (N = 2.030)

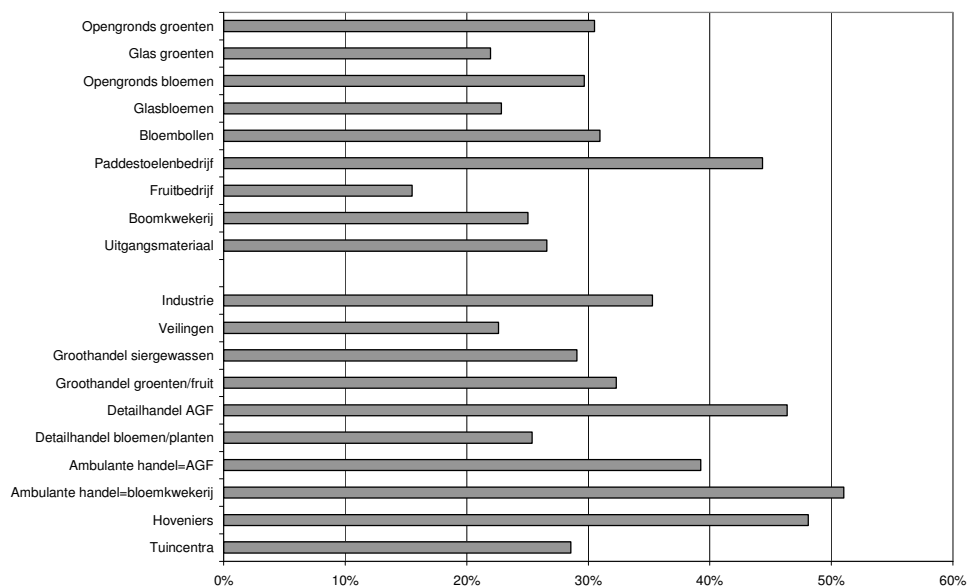
	Mee eens (%)	Neutraal/weet niet (%)	Oneens (%)
Primair	26	7	67
Niet-primair	36	10	55

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Figuur 3.4 toont de verschillen tussen sectoren:

- In de primaire sector zien vooral de paddestoelenbedrijven de werknemers uit de MOE-landen als bedreiging. In de fruitbedrijven is dit het laagst.
- In de niet-primaire sector ziet vooral de ambulante handel, de detailhandel AGF en de hoveniers deze werknemers als bedreiging voor de Nederlandse werkgelegenheid

Figuur 3.4 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Werknemers uit Midden- en Oost-Europa vormen een bedreiging voor de Nederlandse werkgelegenheid in de sector", naar branche (N = 2.030)



Uit de voorgaande stelling blijkt dat werkgevers in de sector in het algemeen positief staan ten opzichte van werknemers uit Midden- en Oost-Europese landen. Uit tabel 3.5 blijkt zelfs dat een deel van de werkgevers deze groep als onmisbaar beschouwd voor de sector in de toekomst. In de primaire sector vindt 56 procent van de werkgevers dat de enige manier waarop de tuinbouwsector in Nederland kan overleven, is door werknemers uit het buitenland in dienst te nemen. In de niet-primaire sector is dit een derde. Dit komt overeen met de constatering hoofdstuk 2, waar bleek dat in de primaire sectoren meer gebruik wordt gemaakt van werknemers uit de MOE-landen, dan in de niet-primaire sectoren (zie tabel 2.13). Werknemers geven overigens aan vaak geconfronteerd te worden met buitenlandse arbeidskrachten, maar hieruit blijkt niet of dit als probleem ervaren wordt (zie paragraaf 5.4).

Tabel 3.5 "De enige manier waarop de tuinbouwsector in Nederland kan overleven, is door werknemers uit het buitenland in dienst te nemen." (N = 2.030)

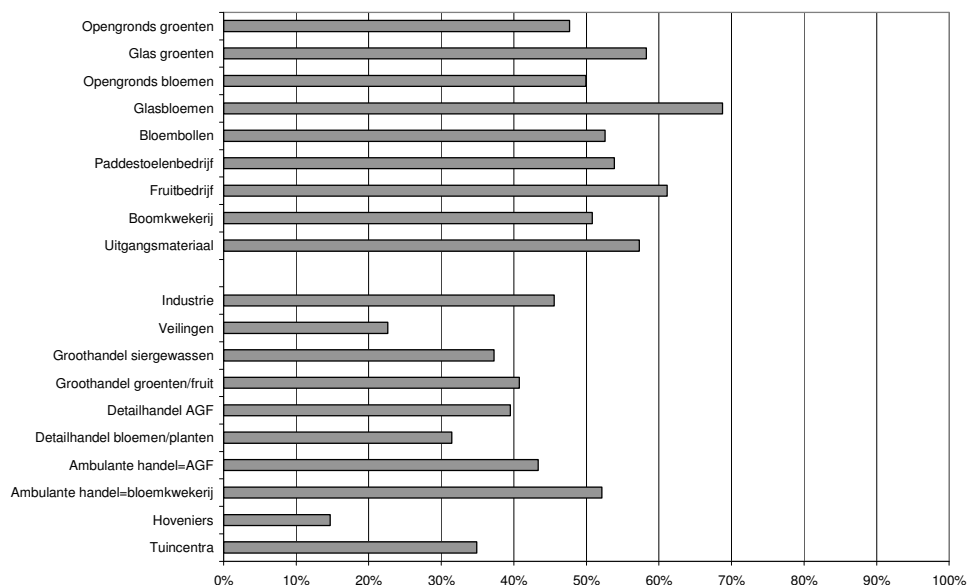
	Mee eens (%)	Neutraal/weet niet (%)	Oneens (%)
Primair	56	13	31
Niet-primair	32	12	56

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

De verschillen per branche zijn weergegeven in figuur 3.5:

- In de primaire sector bestaan beperkt verschillen tussen branches. Alleen in de glasbloemen is men iets vaker van mening dat werknemers uit het buitenland de enige manier is voor de tuinbouwsector in Nederland om te overleven.
- In de niet-primaire sector zijn vooral de hoveniers en de veilingen het hiermee oneens.

Figuur 3.5 De enige manier waarop de tuinbouwsector in Nederland kan overleven, is door werknemers uit het buitenland in dienst te nemen. (N = 2.030)

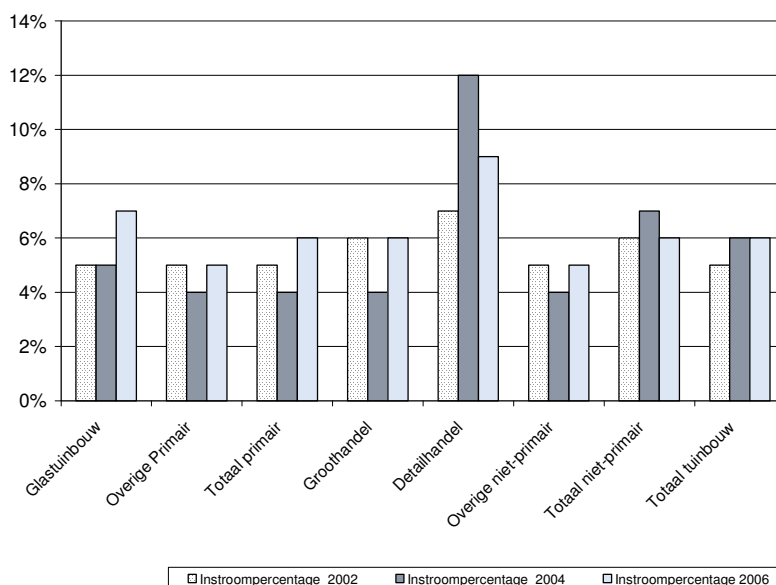


3.3 Instroom

De dalende werkgelegenheid in de tuinbouw, samen met het toenemende belang van inleendarbeid, geven aan dat de arbeidsmarkt sterk in beweging is. Dit wordt geïllustreerd door cijfers over in- en uitstroom. In deze paragraaf gaan we in op de instroom van vaste krachten in het bedrijf ten opzichte van het aantal vaste krachten. De instroom is exclusief de doorstroom van krachten die van tijdelijke naar vaste dienst zijn gegaan.

Figuur 3.6 toont het aantal nieuwe vaste krachten als percentage van het totaal aantal vaste krachten. De instroom is in de primaire sector iets gestegen ten opzichte van 2004. In de primaire sector is gemiddeld 6 procent van de vaste krachten nieuw ingestroomd. In 2004 was dit nog 4 procent. In de niet-primaire sector is het aandeel nieuwe vaste krachten licht gedaald in de detailhandel, maar licht gestegen in de groothandel en overige niet-primaire sector.

Figuur 3.6 Instroom vaste krachten als aandeel van totale reguliere werkgelegenheid (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

De nieuwe krachten worden geworven vanuit verschillende bronnen. Tabel 3.6 toont de herkomst van de laatste instromer in een vast dienstverband per bedrijf. Het gaat hier om de verdeling van de instroom exclusief doorstroom. Hieruit blijkt dat een ander bedrijf uit de sector meestal de belangrijkste bron is voor werving van vaste krachten. Dit duidt op een hoge mobiliteit in de sector. In de niet-primaire sector wordt daarnaast ook nog veel geworven onder werknemers uit een andere sector, vooral in de groothandel en detailhandel. Schoolverlaters zijn eveneens een belangrijke groep voor werving.

Tabel 3.6 Herkomst van de laatst ingestroomde vaste kracht, in percentages (N = 2.030)

	Ander bedrijf uit de tuinbouw-sector	Ander bedrijf buiten de tuinbouw-sector	Werkloos	Arbeidsongeschikt	Herintreder	Schoolverlater
Glastuinbouw	46	15	3	0	6	31
Overig primair	41	20	4	0	2	33
Totaal primair	44	17	3	0	3	32
Groothandel	46	35	6	1	3	9
Detailhandel	31	31	4	1	4	30
Overig niet-primair	53	15	1	2	1	27
Totaal niet-primair	43	25	4	1	2	24
Totaal tuinbouw 2006	44	21	3	1	3	28
Totaal tuinbouw 2004¹	61	22	5	1	1	10
Totaal tuinbouw 2002¹	32	32	3	Nb	17	15

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

¹ Herberekend waarbij e categorieën Anders en Weet niet buiten beschouwing zijn gelaten.

Tabel 3.7 toont het aandeel vrouwen in de instroom. De daling van het aandeel vrouwen in de instroom die in de voorgaande jaren zichtbaar was heeft doorgezet. Niettemin stijgt het aandeel vrouwen in de sector licht (zie figuur 2.1). Een mogelijke verklaring is een lage uitstroom van vrouwen.

Tabel 3.7 Aandeel vrouwen in instroom

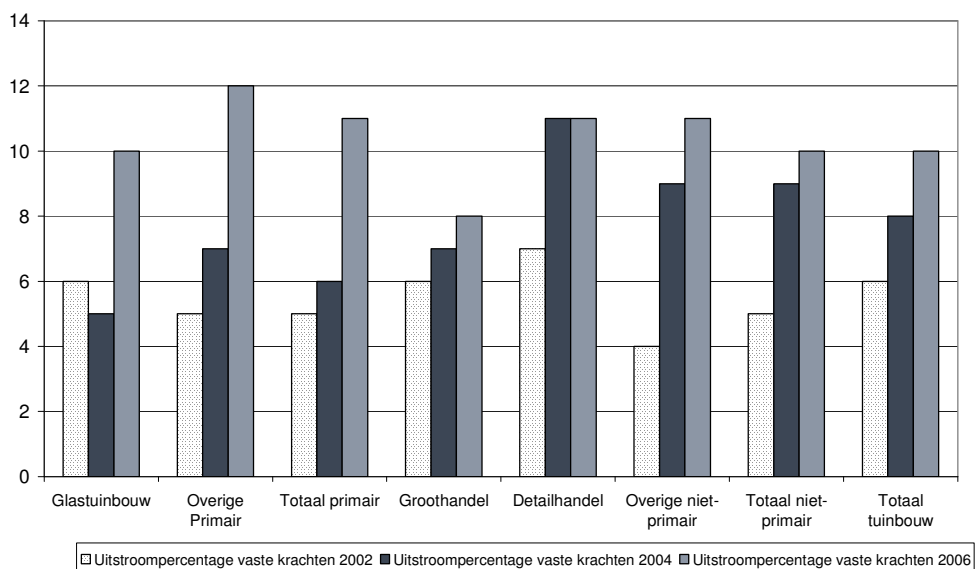
	Percentage vrouwen in de instroom van vaste krachten		
	2002	2004	2006
Glastuinbouw	67	45	35
Overige primair	46	36	25
Totaal primair	55	42	31
Groothandel	35	32	22
Detailhandel	62	63	68
Overig niet-primair	28	28	19
Totaal niet-primair	38	48	35
Totaal tuinbouw	46	46	33

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

3.4 Uitstroom

Figuur 3.7 betreft de uitstroom van vaste krachten uit het bedrijf. De uitstroom van vaste krachten is toegenomen tussen 2002 en 2006. In de primaire sector is 11 procent van de vaste krachten uitgestroomd, in de niet-primaire sector is dit 10 procent. In 2004 was dit nog respectievelijk 6 en 9 procent. De sterke stijging van de uitstroom in de primaire sector komt overeen met het dalende aantal vaste werknemers in de sector. Niet iedere uitstromende vaste werknemer wordt vervangen door een nieuwe vaste werknemer.

Figuur 3.7 Uitstroom vaste krachten als aandeel van werkgelegenheid (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 3.8 toont de bestemming van de laatste werknemer die is uitgestroomd. De meeste personen blijven een betaalde baan hebben. De verschillen in uitstroom tussen de primaire en niet-primaire sectoren zijn niet groot. Ruim eenderde van de uitstromers vertrekt naar een ander bedrijf in de sector. Iets minder dan een derde gaat bij een bedrijf buiten de sector aan de slag. Verder gaat een klein deel terug de schoolbanken in of met pensioen.

Tabel 3.8 Uitstroom laatste werknemer naar bestemming, in percentages (N = 2.030)

	Ander bedrijf in de tuinbouw	Ander bedrijf in andere sector	Onderwijs	Werkloos	Arbeidsongeschikt	Pensioen/VUT	Huisvrouw/Huisman	Overig
Glastuinbouw	41	23	5	2	0	9	2	16
Overige Primair	33	31	7	7	2	5	0	15
Totaal primair	38	27	6	4	1	7	1	16
Groothandel	33	37	4	3	0	10	1	13
Detailhandel	25	27	9	8	0	6	4	21
Overige niet-primair	46	26	4	1	0	1	2	21
Totaal niet-primair	36	29	6	4	0	4	3	19
Totaal tuinbouw	37	28	6	4	1	6	2	17
Totaal tuinbouw 2004¹	21	24	1	7	3	4	4	36¹
Totaal tuinbouw 2002¹	26	22	5	15	5	5	3	17¹

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

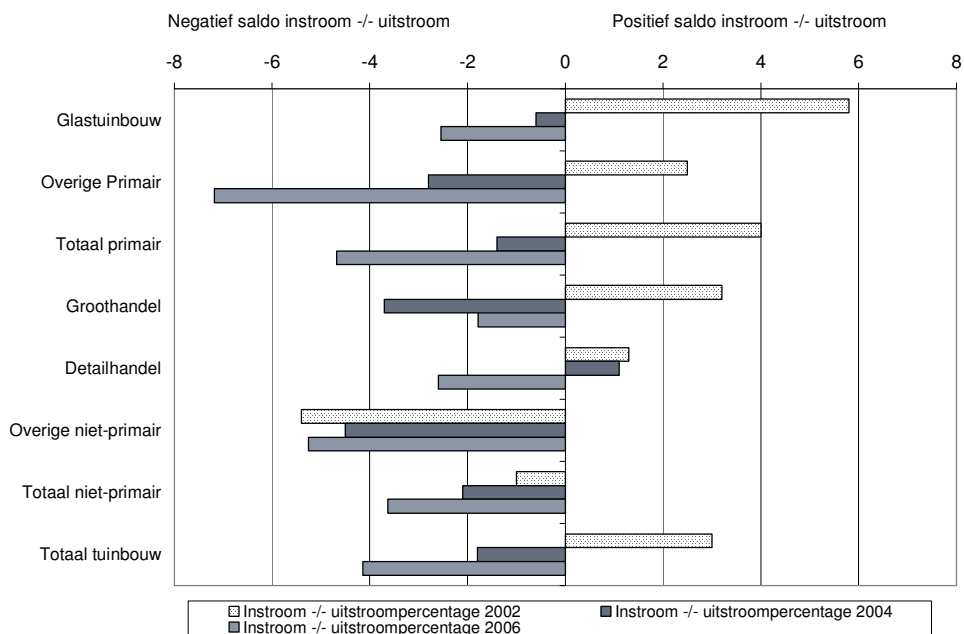
¹ Incl. 'Weet niet'.

3.5 Saldo in- en uitstroom

Figuur 3.8 toont het saldo van in- en uitstroom⁷. De instroom betreft de instroom van nieuwe krachten exclusief doorstromers vanuit een tijdelijk contract. In 2004 was het saldo in vrijwel alle sectoren negatief. In 2006 geldt dit voor alle sectoren. Gemiddeld is het saldo van in- en uitstroom 4 procent negatief. Het negatieve saldo betekent dat er minder nieuwe vaste krachten zijn bijgekomen dan dat er weg zijn gegaan. Dit komt overeen met het dalende aandeel vaste werknemers in de sector. In de primaire sector was dit gemiddeld iets sterker dan in de niet-primaire sector maar er zijn veel verschillen tussen branches.

⁷ Het saldo van in- en uitstroom komt niet overeen met de stijging of daling van de werkgelegenheid omdat het verdwijnen van werkgelegenheid als gevolg van faillissementen niet is meegenomen in het saldo.

Figuur 3.8 Saldo instroom minus uitstroom vaste krachten als aandeel van vaste werkgelegenheid ((N = 2.030))



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

3.6 Vacatures

Uit hoofdstuk 2 bleek dat de werkgelegenheid in de sector daalt, terwijl ook de instroom daalt, en de uitstroom toeneemt. Niettemin bestaat er ook behoefte aan nieuw personeel. De aantrekkende economie in 2006 betekent dat het moeilijker is om personeel te werven. Uit tabel 3.9 blijkt dat het aandeel vacatures weer is gestegen ten opzichte van 2004 en in de buurt komt van het aandeel van 2002. Vooral in de niet-glastuinbouwsectoren binnen de primaire sector is de vacaturegraad gestegen. In de niet-primaire sector is het aandeel in alle branches gestegen, maar het sterkst in de detailhandel.

De stijging van het aantal vacatures komt overeen met de landelijke trend. De vraag naar arbeid neemt sinds 2004 toe. Voor 2007 wordt een verdere groei van het aantal vacatures verwacht. De vacaturegraad in de tuinbouwketen is relatief laag vergeleken met de landelijke vacaturegraad (14% in 2006).⁸

⁸ Donker van Heel, P.A. en M. van der Ende, *Vacatures in Nederland in 2006, De vacaturemarkt en personeelswerving in beeld*, ECORYS, Amsterdam 2006, p. 19.

Tabel 3.9 Indicatie aandeel openstaande vacatures (standcijfer november 2002 en als aandeel werkgelegenheid) (N = 2.030)

	Aantal openstaande vacatures in:		Openstaande vacatures ten opzichte van werkgelegenheid onder vaste krachten(%)		
	2004	2006	2002	2004	2006
Glastuinbouw	821	917	2,9	2,0	2,9
Overige	386	1.008	5,7	1,4	3,7
Totaal primair	1.207	1.925	4,0	1,8	3,3
Groothandel	238	650	1,5	1,0	3,4
Detailhandel	345	613	2,6	1,2	4,8
Overige	418	846	4,4	1,5	2,9
Totaal niet-primair	1.001	2.109	3,1	1,3	3,4
Totaal tuinbouw	2.208	4.034	3,5	1,5	3,3

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Er zijn vacatures op diverse opleidingsniveaus. Uit tabel 3.10 blijkt dat de meeste vacatures op middelbaar niveau bestaan. In de primaire sector zijn daarnaast meer vacatures voor hoger niveau dan in de niet-primaire sector. De niet-primaire sector kent daarnaast overigens ook een iets hoger aandeel vacatures voor een lager niveau. Het vereiste niveau van de vacatures is relatief hoog vergeleken met het gemiddeld functieniveau in de tuinbouwketen (zie paragraaf 4.8).

Tabel 3.10 Vacatures naar vereist niveau

	Ongeschoold/Laag	Middelbaar	Hoog
Glastuinbouw	34%	45%	21%
Overige	27%	59%	13%
Totaal primair	30%	53%	17%
Groothandel	32%	51%	16%
Detailhandel	32%	68%	0%
Overige	9%	80%	10%
Totaal niet-primair	23%	68%	9%
Totaal tuinbouw	27%	61%	13%

Tabel 3.11 laat zien voor welk type functies de vacatures bestaan. In de primaire sector is ongeveer tweederde van de vacatures voor een uitvoerende functie. Daarnaast zijn logistieke of verkoop functies samen met managementfuncties de belangrijkste categorieën. In de primaire sector is het aandeel vacatures voor leidinggevendenden hoog in vergelijking tot het aandeel leidinggevendenden dat in de sector werkzaam is (14%).

In de niet-primaire sector is het aandeel vacatures voor uitvoerende functies lager en is logischerwijs een groter aandeel van de vacatures gericht op in- en verkoop of logistiek. Het aandeel vacatures voor managementfuncties is iets lager.

Tabel 3.11 Vacatures naar functie

	Productie/ uitvoerend	Technisch	Admini- stratief	Inkoop/ verkoop/ logistiek	Manage- ment	Overig
Glastuinbouw	67%	0%	0%	12%	23%	13%
Overige	61%	4%	5%	14%	13%	12%
Totaal primair	65%	2%	2%	13%	18%	13%
Groothandel	29%	4%	20%	50%	10%	12%
Detailhandel	55%	8%	5%	43%	10%	3%
Overige	35%	11%	3%	17%	11%	39%
Totaal niet-primair	40%	8%	8%	34%	10%	21%
Totaal tuinbouw	45%	4%	4%	20%	12%	14%

Noot: omdat een bedrijf vacatures kan hebben voor meerdere functies tellen de totalen niet op tot 100%.

Gemiddeld is 60 procent van de vacatures moeilijk vervulbaar volgens de werkgevers (zie tabel 3.12). In 2004 gold dat nog voor bijna driekwart van de vacatures. Dat betekent dat er weliswaar meer vacatures zijn bijgekomen maar dat deze toename slechts voor een deel om moeilijker vervulbare vacatures gaat. De problematiek is het grootst in de primaire sector. In de groothandel is het aandeel moeilijk vervulbare vacatures het laagst.

Tabel 3.12 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures binnen openstaande vacatures

	2004	2006
Glastuinbouw	83%	63%
Overige	74%	68%
Totaal primair	80%	66%
Groothandel	31%	43%
Detailhandel	68%	57%
Overige	86%	62%
Totaal niet-primair	67%	55%
Totaal tuinbouw	74%	60%

3.7 Wervingsmethodes

Tabel 3.13 toont de belangrijkste wervingsmethodes voor vaste krachten. Het meest wordt door werkgevers geworven in eigen kring (bekenden/familie/vrienden), gevolgd door werving via een advertentie. Verder wordt van verschillende andere kanalen gebruik gemaakt, zoals scholen, uitzendbureaus en via eigen personeel. Het CWI wordt slechts in enkele gevallen genoemd als belangrijkste bron voor werving. Als deze resultaten worden vergeleken met de meting van 2004, blijkt dat de wervingskanalen redelijk overeenkomen met de belangrijkste kanalen in 2004, zij het dat er in 2006 minder via uitzendbureaus wordt geworven (was 9%).

Tabel 3.13 Meest gebruikte wervingsmethodes voor vaste krachten, in percentages (N = 2.030)

	Glastuin- bouw	Overige	Gemid- deld primaïr	Groot- handel	Detail- handel	Overige	Gemid- deld niet- primaïr	Totaal tuinbouw
Advertentie in week of dagbladen	19	31	24	31	36	31	33	29
Bekenden/familie/ vrienden	33	33	33	30	36	23	30	31
CWI / Werk.nl	3	5	4	5	2	7	5	4
Detacheringbureau	0	2	1	1	0	0	0	1
Eigen personeel	7	2	4	3	0	4	2	3
Eigen website	0	0	0	0	2	0	1	0
Internet, anders dan eigen website	0	2	1	3	1	0	1	1
Open sollicitaties van werknemers	12	7	10	2	5	2	3	7
School, opleiding	8	6	7	1	8	15	9	8
Uitzendbureau / inleenbedrijf	6	2	4	6	0	7	4	4
Vakantiewerk / bijbaan	0	2	1	0	0	2	1	1
Werving en selectiebureau	1	0	1	7	0	0	2	1
Anders	12	9	10	10	9	8	9	10

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS

Voor tijdelijke krachten is de informele methode (via bekenden) eveneens de belangrijkste methode voor werving, samen met een advertentie (tabel 3.14). Net als voor vaste krachten is het aandeel dat wordt geworven via het uitzend- of inleenbureau lager dan in 2004 (was 31%). Het belang van de overige wervingsmethodes komt in grote lijnen overeen met 2004.

Tabel 3.14 Meest gebruikte wervingsmethodes voor tijdelijke krachten, in percentages (N = 2.030)

	Glastuin- bouw	Overige	Gemid- deld primair	Groot- handel	Detail- handel	Overig	Gemid- deld niet- primair	Totaal tuinbouw
Advertentie in week of dagbladen	22	18	20	24	28	17	22	21
Bekenden/familie/vrienden	33	44	38	26	37	31	32	36
CWI / Werk.nl	3	3	3	6	3	4	4	3
Detacheringbureau	0	1	0	1	0	0	0	0
Eigen personeel	3	1	2	5	0	4	3	2
Eigen website	0	0	0	0	0	0	0	0
Internet, anders dan eigen website	0	0	0	1	0	0	0	0
Open sollicitaties van werknemers	9	6	7	1	6	3	4	6
School, opleiding	7	0	3	1	15	10	10	6
Uitzendbureau/inleendrijf	16	9	13	21	2	27	17	14
Vakantiewerk/bijbaan	0	2	1	1	0	0	0	1
Werving en selectiebureau	0	1	1	3	0	2	1	1
Anders	8	15	12	11	9	3	6	10

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Werkgevers hebben daarnaast nog een stelling beantwoord over de werving van ongeschoold personeel (tabel 3.15). Bijna tweederde van de werkgevers is het eens met de stelling “Het is binnen onze bedrijfstak makkelijk om aan ongeschoold personeel te komen”. Dit komt overeen met de meting in 2004. Knelpunten voor ongeschoold personeel doen zich dus, ondanks de krapper wordende arbeidsmarkt, nog niet in sterke mate voor.

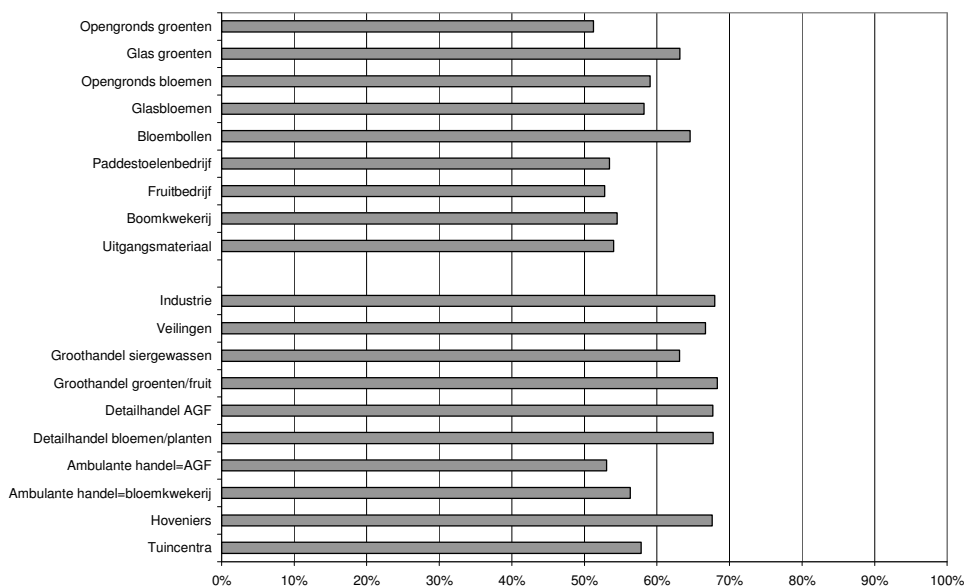
Tabel 3.15 “Het is binnen onze bedrijfstak makkelijk om aan ongeschoold personeel te komen.” (N = 2.030)

	Mee eens (%)					Neutraal/weet niet (%)					Oneens (%)				
	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006
Primair	43	24	15	66	59	6	4	26	15	11	51	72	59	19	30
Niet-primair	54	35	21	63	65	9	4	28	21	13	38	61	51	17	22

Figuur 3.9 toont het oordeel over deze stelling per branche.

- In de primaire sector zijn vooral de werkgevers in de bloembollen en glasgroenten vaker van mening dat het gemakkelijk is om aan ongeschoold personeel te komen.
- In de niet-primaire sector geven de ambulante handel en de tuincentra iets vaker aan dat het voor hen moeilijker is om ongeschoold personeel te werven.

Figuur 3.9 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Het is binnen onze bedrijfstak makkelijk om aan ongeschoold personeel te komen", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

3.8 Knelpunten

Uit de voorgaande paragraaf is gebleken dat het aandeel vacatures is toegenomen maar dat het aandeel moeilijk vervulbare vacatures daarin iets lager is dan voorheen. Aan de werkgevers is gevraagd in hoeverre zij zelf knelpunten ervaren in de personeelsvoorziening (tabel 3.16).

In de primaire sector heeft 5 procent van de werkgevers knelpunten in de personeelsvoorziening voor vast personeel en 4 procent voor tijdelijk personeel. Dit komt ongeveer overeen met 2004. In de niet-primaire sector is er echter een duidelijke toename van het aandeel bedrijven dat knelpunten ervaart in de personeelsvoorziening voor vast personeel. Dit is 11 procent ten opzichte van 3 procent in 2004. Deze knelpunten komen in alle branches voor.

Opgemerkt moet worden dat de cijfers uit 2002 betrekking hebben op de knelpunten in de personeelsvoorziening voor vast en tijdelijk personeel en dus beperkt vergelijkbaar zijn met 2004 en 2006.

Tabel 3.16 Percentage bedrijven binnen sector dat knelpunten in de personeelsvoorziening voor vast personeel ervaart (N = 2.030)

	% Bedrijven met knelpunten in de personeelsvoorziening				
	2002 ^{a)}	2004		2006	
		Vast	Tijdelijk	Vast	Tijdelijk
Glastuinbouw	12	4	3	5	4
Overige primair	11	4	6	5	4
Totaal primair	11	4	5	5	4
Groothandel	8	4	2	10	6
Detailhandel	4	2	1	10	3
Overige niet-primair	11	3	1	12	5
Totaal niet-primair	7	3	1	11	4
Totaal tuinbouw	9	4	3	7	4

a) De cijfers van 2002 hebben betrekking op de knelpunten in de personeelsvoorziening voor vast en tijdelijk personeel.
Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

De werkgevers die knelpunten ervaren geven vooral als oorzaak dat het moeilijk is om ervaren en geschoolde werknemers te vinden. Ook vinden werknemers het werk vaak te zwaar of willen ze niet op bepaalde uren werken.

Alhoewel het aandeel vacatures iets is toegenomen, en het aandeel bedrijven in de niet-primaire sector dat knelpunten ervaart is toegenomen, heeft dit nog niet tot problemen geleid. Werkgevers zijn het bijna allemaal oneens met de stelling: Het is momenteel zo moeilijk om aan mensen te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt (tabel 3.17). Toch is er net als in 2004 een kleine groep bedrijven die deze knelpunten wel als zo ernstig ervaart.

Tabel 3.17 "Het is momenteel zo moeilijk om aan mensen te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt." (N = 2.030)

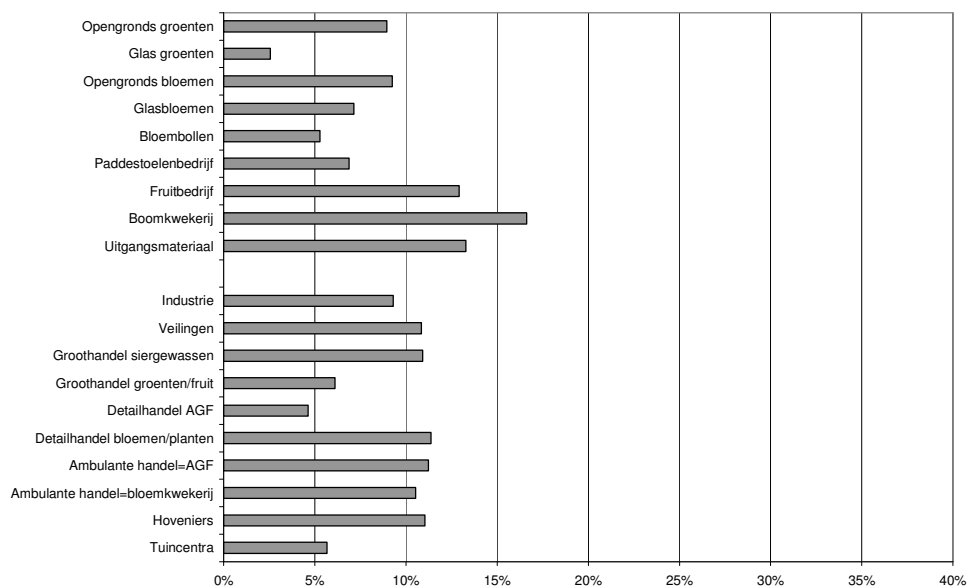
	Mee eens (%)				Neutraal/weet niet (%)				Oneens (%)			
	2000	2002	2004	2006	2000	2002	2004	2006	2000	2002	2004	2006
Primair	29	12	11	8	6	10	4	5	65	77	85	87
Niet-primair	36	11	9	9	7	16	4	7	57	72	87	84

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Figuur 3.10 toont de verschillen per branche. In alle branches is het aandeel dat het eens is met deze stelling beperkt.

- In de boomkwekerijen, fruitbedrijven en uitgangsmateriaal geven bedrijven dit iets vaker aan dan in andere branches.
- In de tuincentra, detailhandel AGF en de groothandel groenten en fruit zijn juist minder werkgevers deze mening toegedaan.

Figuur 3.10 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Het is momenteel zo moeilijk om aan mensen te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4 Personeelsbeleid, scholing en imago

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk gaan we in op het personeelsbeleid dat werkgevers voeren ten aanzien van hun werknemers. Hierbij kijken we naar de arbeidsverhoudingen, de indeling van werknemers in het functiewaarderingssysteem en de scholing en ontwikkeling van werknemers.

In paragraaf 4.2 komt als eerste de arbeidsverhoudingen in de tuinbouw aan bod. Paragraaf 4.3 gaat in op de vraag of werkgevers gebruik maken van een functiewaarderingssysteem. In paragraaf 4.4 tot en met paragraaf 4.8 gaan we in op de scholing en ontwikkeling van werknemers binnen de sector. We kijken naar het aandeel werknemers dat scholing heeft gevolgd de afgelopen twaalf maanden, de werkgeversbijdrage in scholing en het oordeel over scholing door werkgevers. In paragraaf 4.9 komt ten slotte de bekendheid met en het oordeel van werkgevers over de imagocampagne 'groen werkt' aan bod.

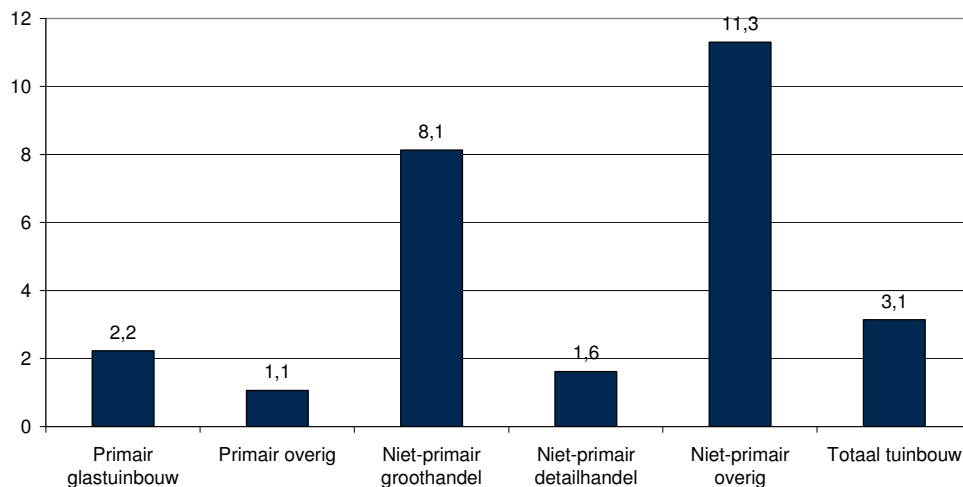
4.2 Arbeidsverhoudingen

In Nederland zijn werkgevers verplicht een ondernemingsraad (OR) in te stellen als er meer dan 50 personen werkzaam zijn. Indien een bedrijf tussen de 10 en 50 werknemers heeft, dan kunnen werknemers om een personeelsvertegenwoordiging (PVT) vragen.

Uit figuur 4.1 blijkt het volgende:

- Het aandeel bedrijven met een OR of PVT is in de primaire sectoren 1 à 2 procent. Dit hangt vooral samen met de kleine omvang van de bedrijven.
- In de niet-primaire sectoren is relatief vaker een OR of PVT actief. Dit is met name zo bij de groothandel en de overige sectoren (resp. 8 en 11%). Bij de detailhandel heeft ongeveer anderhalf procent een OR of PVT.
- Over zijn geheel genomen heeft 3 procent van de bedrijven in de tuinbouw een OR of PVT. In 2004 was dit nog 5 procent.

Figuur 4.1 Aandeel bedrijven met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging (N=2.030)



Het hebben van een OR of PVT is gerelateerd aan de bedrijfsgrootte. Uit tabel 4.1 blijkt dat slechts 1 procent van de bedrijven met minder dan 10 werknemers een OR of PVT heeft, terwijl bij de bedrijven met meer dan 100 werknemers bij 65 procent een PVT of OR actief is. Het percentage bedrijven met OR of PVT in de sector ligt laag, omdat kleine bedrijven tot tien werknemers 83 procent van de sector uitmaken.

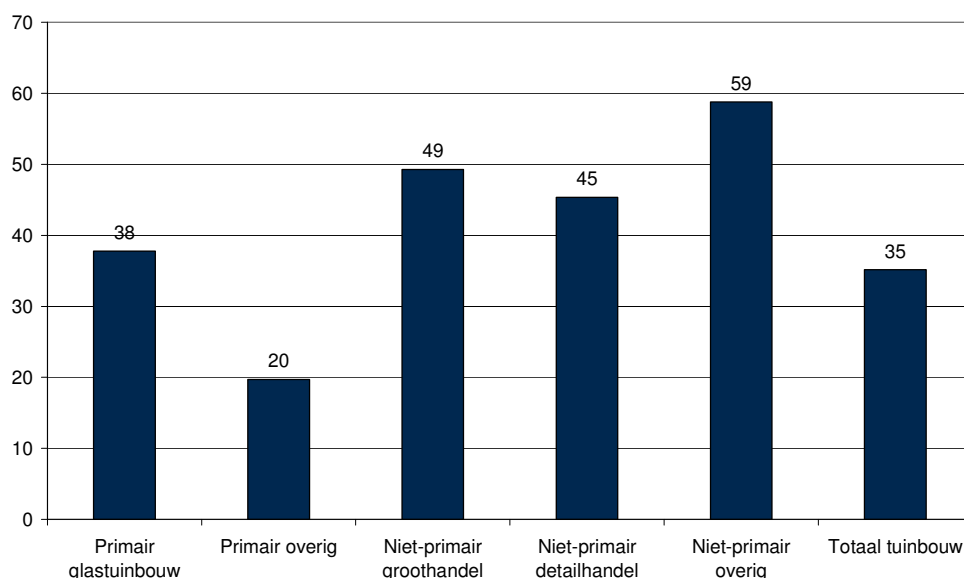
Tabel 4.1 Aanwezigheid van OR of PVT naar bedrijfsgrootte.

Aantal werknemers	Verdeling bedrijven naar bedrijfsgrootte (%)	Bedrijven met OR / PVT (%)
1-9	83%	1%
10-19	12%	6%
20-49	4%	24%
50-99	1%	50%
100 of meer	1%	65%
Totaal/gemiddeld tuinbouw	100%	3%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Een andere indicator voor de arbeidsverhoudingen is de mate waarin bedrijven formeel werkoverleg houden. Figuur 4.2 laat zien dat in ruim een derde van de bedrijven een dergelijk overleg voorkomt. Dit gebeurt vaker in de niet-primaire sectoren dan in de primaire sectoren. Ook hier speelt de omvang van de bedrijven een rol.

Figuur 4.2 Aandeel bedrijven waarin regelmatig formeel werkoverleg wordt gevoerd (N = 2.030)



Tabel 4.2 toont de frequentie van het formeel overleg. Bedrijven in de primaire sectoren hebben relatief vaak (een keer per week) een formeel werkoverleg ten opzichte van bedrijven in de niet-primaire sector. In de niet-primaire sector is relatief vaker één keer per maand overleg dan in de primaire sector.

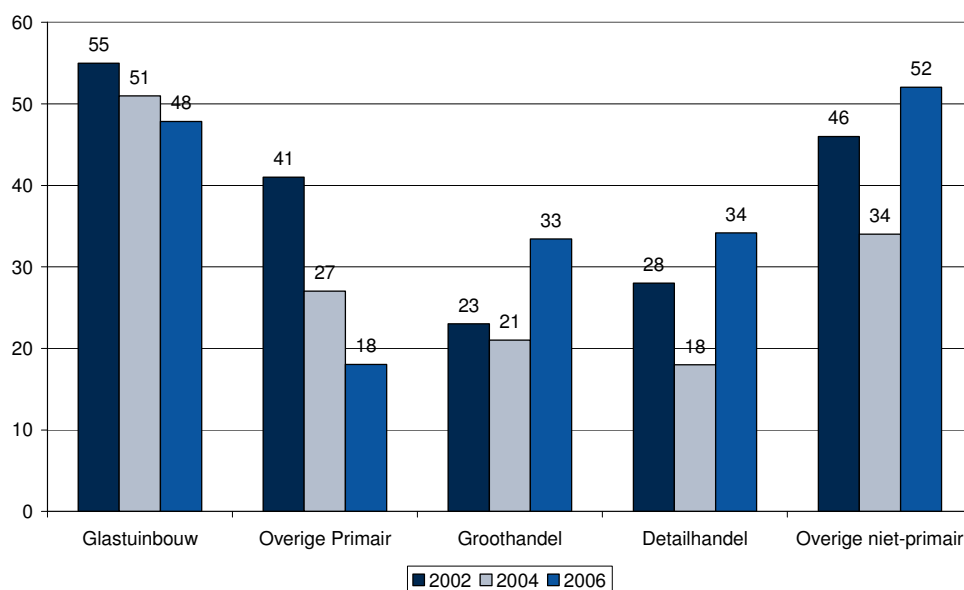
Tabel 4.2 Frequentie van formeel overleg indien dit plaatsvindt (N=817)

	Een keer per week	Twee keer per maand	Een keer per maand	Een keer per half jaar	Een keer per jaar
Glastuinbouw	47	12	19	15	7
Overige primair	56	7	15	17	5
Totaal primair	51	10	17	16	6
Groothandel	40	7	28	16	9
Detailhandel	43	6	28	24	8
Overige niet-primair	44	7	34	9	6
Totaal niet-primair	39	6	31	17	7
Totaal tuinbouw	45	8	24	16	7

4.3 Functiewaarderingsysteem

Figuur 4.3 geeft een overzicht van het aandeel bedrijven waarbij medewerkers zijn ingedeeld in een functiewaarderingsysteem. In de overige niet-primaire sectoren (52%) en in de glastuinbouw (48%) wordt het meest gebruik gemaakt van functiewaarderings-systemen. In de primaire sectoren worden in steeds mindere mate functiewaarderings-systemen toegepast, terwijl het gebruik in de niet-primaire sectoren toeneemt.

Figuur 4.3 Aandeel bedrijven waarbij medewerkers zijn ingedeeld in een functiewaarderingssysteem (N=2.030)



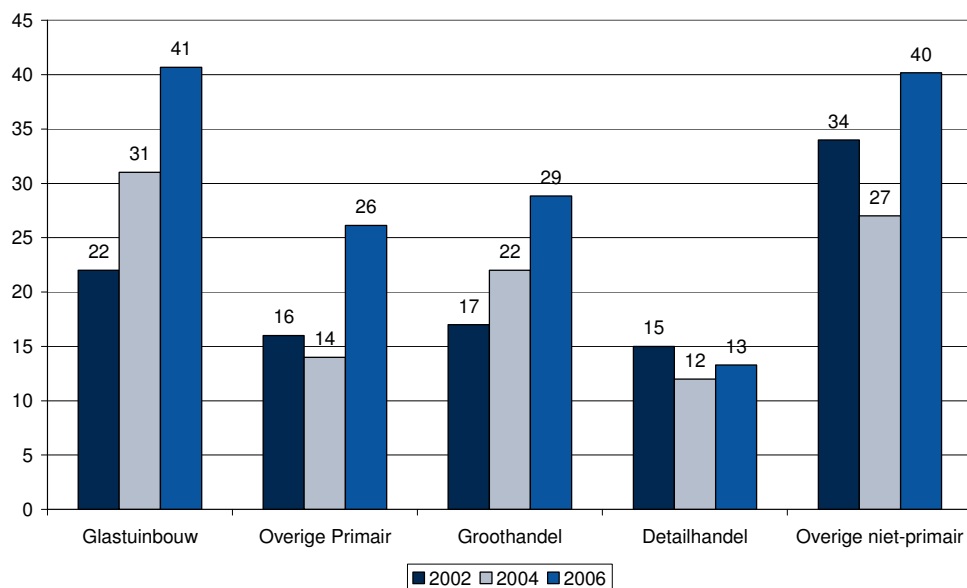
Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.4 Aandeel scholing

Figuur 4.4 laat het aandeel bedrijven zien waarbinnen werknemers scholing hebben gevolgd. Het gaat om scholing in de ogen van de werkgever. Een werkgever kan scholing verschillend opvatten. Instructie van nieuwe machines kan hier dus bijvoorbeeld ook onder vallen. De sectoren met het grootste aandeel bedrijven die gebruik maken van scholing van werknemers, zijn de glastuinbouw (41%) en de overige niet-primaire sectoren (40%). In de detailhandel wordt door relatief het kleinste aantal bedrijven gebruik gemaakt van scholing (13%).

In vier van de vijf sectoren stijgt het aandeel bedrijven dat gebruik maakt van scholing behoorlijk. Over de gehele tuinbouw liet ongeveer 30 procent van de bedrijven de werknemers bijscholen.

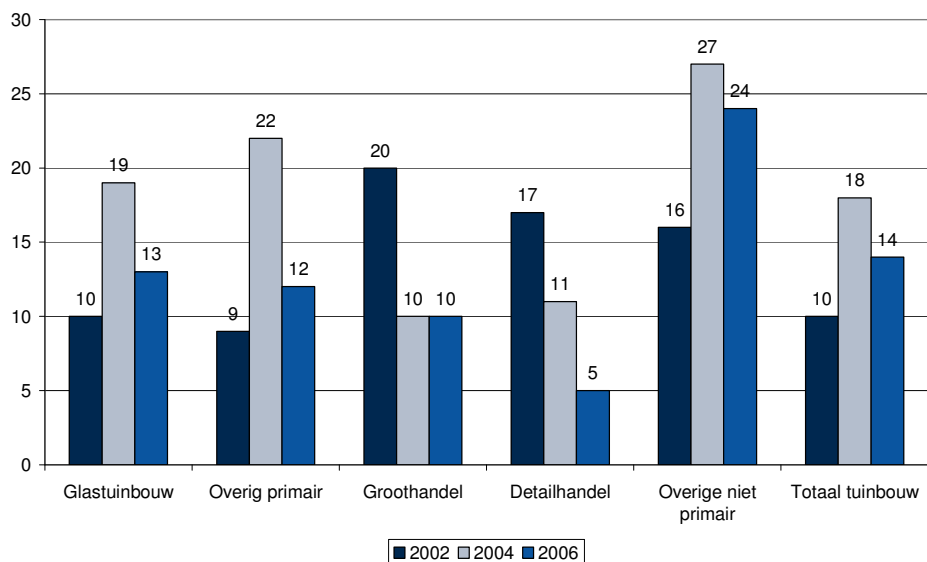
Figuur 4.4 Aandeel bedrijven waarbinnen werknemers scholing hebben gevolgd (N=2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Figuur 4.5 laat het aandeel vaste werknemers zien dat bijscholing heeft gevolgd in de afgelopen twaalf maanden ten opzichte van het totaal aantal vaste werknemers. Gemiddeld gaat het om 14 procent van alle vaste werknemers. Dit aandeel schommelt sterk over de jaren. Hoewel het aandeel bedrijven waarbinnen werknemers scholing hebben gevolgd is toegenomen (figuur 4.3), is het totaal aandeel werknemers dat scholing heeft gevolgd licht afgenomen. Deze ontwikkeling duidt erop dat scholing vaker verspreid is over een groot aantal bedrijven, in plaats van geclusterd bij een beperkter aantal bedrijven.

Figuur 4.5 Totaal aandeel werknemers in vaste dienst dat scholing heeft gevolgd (N = 2.030)

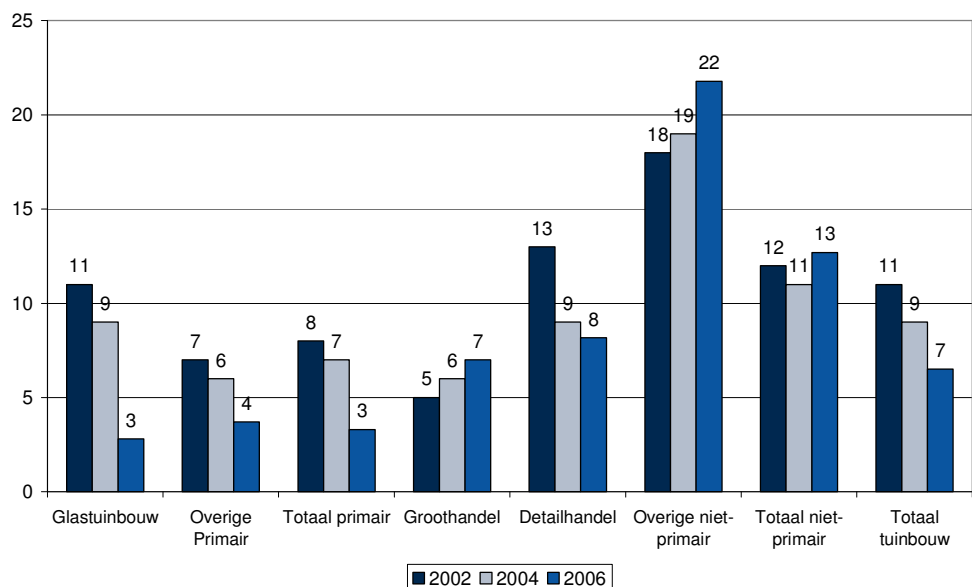


Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Figuur 4.6 laat zien welk deel van de werkgevers een schriftelijk vastgelegd scholings- en opleidingsplan heeft. In de gehele sector zegt 7 procent van de werknemers een dergelijk plan te hebben.

- Uit figuur 4.5 blijkt dat het aandeel bedrijven met een scholings- of opleidingsplan met name laag is in de primaire sectoren. In de overige niet-primaire sectoren hebben relatief veel bedrijven (22%) een scholings- of opleidingsplan.
- Ten opzichte van de voorgaande meting blijkt over de gehele sector gezien het aantal bedrijven met een scholings- en opleidingsplan gedaald te zijn. Deze daling heeft zich met name in de primaire sectoren voorgedaan.

Figuur 4.6 Aanwezigheid schriftelijk vastgelegd scholings- en opleidingsplan (% van het aantal bedrijven)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.5 Bijdrage werkgever scholing

Het merendeel van de werkgevers die hun werknemers scholing laten volgen, levert een bijdrage aan deze scholing in tijd of werkgeld. Tabel 4.3 toont dat het iets vaker gaat om een bijdrage in geld dan in tijd. Verder blijkt uit deze tabel het volgende:

- In de primaire sector levert 88 procent een bijdrage in geld en 85 procent een bijdrage tijd. De meeste werkgevers hebben dus zowel in geld als in werktijd bijgedragen aan scholing.
- Het aantal bijdragen in geld is in de primaire sector afgenomen ten gunste van de bijdragen in werktijd.

- In de niet-primaire sector levert 88 procent van de werkgevers een bijdrage in geld en 72 procent in werktijd. Ook hier leveren de meeste werkgevers zowel in tijd als in geld een bijdrage. Met name in de detailhandel wordt relatief weinig bijgedragen in tijd (59%).
- De bijdragen in zowel geld als werktijd nemen in de niet-primaire sectoren relatief gezien af.

Tabel 4.3 Aandeel werkgevers dat bij scholing een bijdrage heeft geleverd aan scholing of opleiding in geld en werktijd (N = 403)

	Bijdrage in geld (%)			Bijdrage in werktijd (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Glastuinbouw	95	97	90	77	79	90
Overige	91	95	85	72	84	80
Gemiddeld primair	93	96	88	74	81	85
Groothandel	91	98	94	61	77	72
Detailhandel	94	73	81	57	62	59
Overige	89	99	89	75	90	78
Gemiddeld niet-primair	92	92	88	67	81	72
Totaal tuinbouw	91	94	88	65	81	81

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.6 Opleidingsfondsen

Een bijdrage aan scholing kan ook geleverd worden via een opleidingsfonds. In de primaire sector en in enkele niet-primaire sectoren is dit Colland Arbeidsmarktbeleid Scholing (voorheen Stosas). De bekendheid van de opleidingsfondsen is in de primaire sectoren afgenomen, maar in de niet-primaire sectoren toegenomen. Over de gehele sector gezien is ongeveer de helft van de werkgevers bekend met de opleidingsfondsen (zie tabel 4.4).⁹

Tabel 4.4 Aandeel werkgevers dat opleidingsfonds kent (N = 2.030)

	% Bedrijven dat een opleidingsfonds kent		
	2002	2004	2006
Glastuinbouw	60	74	55
Overige primair	64	64	34
Totaal primair	63	67	43
Groothandel	40	34	45
Detailhandel	35	34	48
Overig niet-primair	59	46	59
Totaal niet-primair	44	36	51
Totaal tuinbouw	53	54	46

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

⁹ Uit onderzoek in opdracht van MKB Nederland blijkt dat het beroepsonderwijs zich steeds meer naar het bedrijfsleven verplaatst zonder dat daar middelen tegenover staan. Detmar B. en I.E.M. de Vries, *Praktijkleren in het MKB*, Dijk12 Beleidsonderzoek, Amsterdam 2006.

De bekendheid van de opleidingsfondsen leidt niet vanzelf tot gebruik van de fondsen. Een op de vijf werkgevers geeft aan in de 12 voorgaande maanden gebruik te hebben gemaakt van de opleidingsfondsen (zie tabel 4.5):

- In de detailhandel wordt het minst gebruik gemaakt van de opleidingsfondsen.
- Bedrijven uit de overige niet-primaire sectoren maken het meest van de opleidingsfondsen gebruik.

Tabel 4.5 Aandeel werkgevers die opleidingsfondsen kennen dat gebruik heeft gemaakt van opleidingsfondsen laatste twaalf maanden (N = 1.085)

	% Bedrijven dat een opleidingsfonds kent en er in de laatste twaalf maanden gebruik van heeft gemaakt		
	2002	2004	2006
Glastuinbouw	20	23	22
Overige primair	12	13	17
Totaal primair	14	17	19
Groothandel	16	15	21
Detailhandel	20	14	14
Overig niet-primair	29	25	28
Totaal niet-primair	22	18	20
Totaal tuinbouw	18	17	20

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.7 Oordeel over scholing

Aan de werkgevers zijn enkele stellingen voorgelegd over het scholings- en opleidingsniveau binnen hun bedrijf en de sector.

Niveau middenkader

Uit tabel 4.6 blijkt dat ongeveer de helft van de werkgevers van mening is dat het middenkader voldoende gekwalificeerd is voor haar taken (zie tabel 4.6). Ruim een kwart van de werkgevers is het eens met stelling dat het middenkader onvoldoende gekwalificeerd is. In vergelijking met de metingen uit 2002 en 2004 zijn de werkgevers iets kritischer geworden over het middenkader.

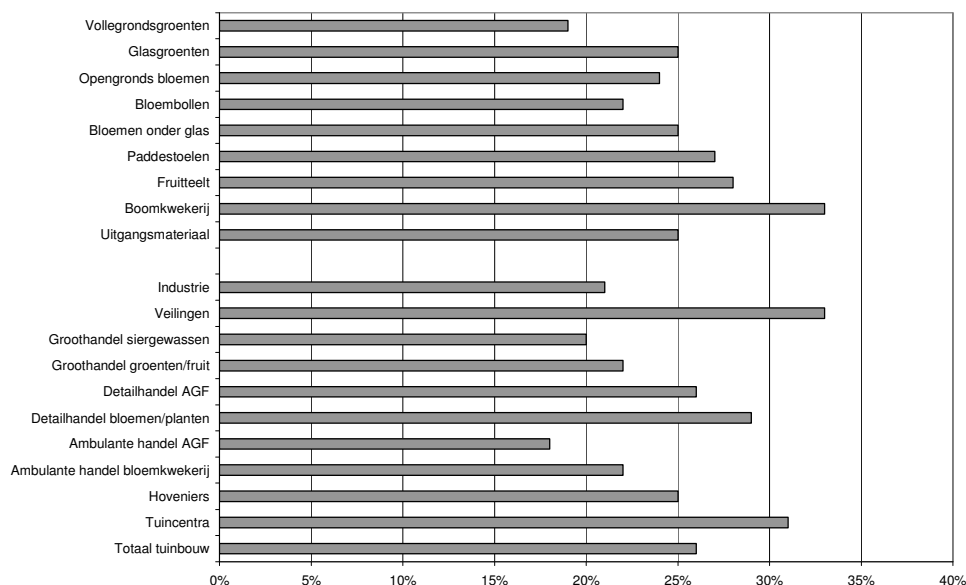
Tabel 4.6 "Het middenkader in onze bedrijfstak is onvoldoende gekwalificeerd voor haar taken." (N=2.030)

	Mee eens (%)					Neutraal/weet niet (%)					Oneens (%)				
	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006
Primair	30	31	17	19	26	17	10	28	26	28	53	59	55	55	46
Niet-primair	27	30	17	17	26	14	8	30	25	23	59	62	53	58	52

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Uit figuur 4.7 blijkt dat vooral de boomkwekerijen en de veilingen kritisch zijn of hun middenkaderpersoneel. Het meest positief zijn de sectoren ambulante handel AGF en de vollegrondsgroenten over hun middenkader.

Figuur 4.7 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Het middenkader in onze bedrijfstak is onvoldoende gekwalificeerd voor haar taken", naar branche



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Motivatie volgen vakopleiding

Een groot deel van de werkgevers in de primaire sector (43%), en het merendeel van de werkgevers in de niet-primaire sector (57%) is het eens met de stelling dat werknemers prima te motiveren zijn voor een voor een gerichte vakopleiding (tabel 4.7). Een behoorlijk deel van de werkgevers, namelijk ruim eenderde in de primaire sector en een kwart in de niet-primaire sector, is het echter oneens met deze stelling.

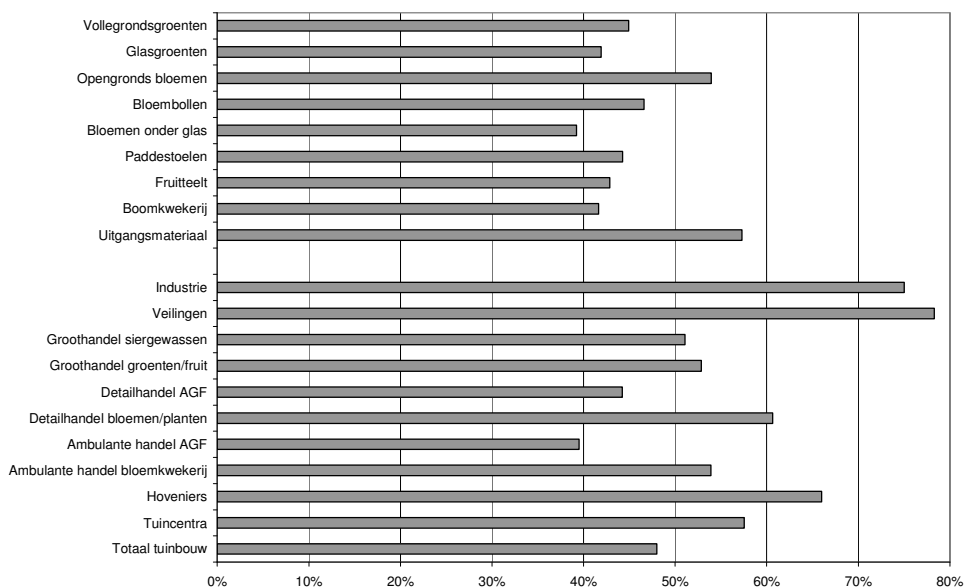
Tabel 4.7 "Binnen onze bedrijfstak zijn werknemers prima te motiveren voor een gerichte vakopleiding." (N = 2.030)

	Mee eens (%)					Neutraal/weet niet (%)					Oneens (%)				
	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006
Primair	51	52	35	39	43	19	14	37	32	22	33	34	28	30	35
Niet-primair	75	63	46	46	57	11	10	34	31	17	14	27	20	23	26

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Het zijn vooral de werkgevers uit de sectoren industrie en veilingen die positief zijn over de scholingsbereidheid van werknemers (zie figuur 4.8).

Figuur 4.8 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Binnen onze bedrijfstak zijn werknemers prima te motiveren voor een gerichte vakopleiding", naar branche



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Geschoold en deskundig personeel

In zowel de primaire als de niet-primaire sector is ruim de helft van de werkgevers het ermee eens dat goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam is in de bedrijfstak (zie tabel 4.8). Na een aanvankelijke daling van het aandeel werkgevers dat kritisch is over het niveau van het personeel in de bedrijfstak, is er sinds 2004 nu een lichte stijging waarneembaar van het aandeel werknemers dat goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam vindt.

Uit tabel 4.6 bleek dat een kwart van de werkgevers het middenkaderpersoneel onvoldoende gekwalificeerd vindt. Werkgevers zijn dus vaker tevreden over het niveau van het middenkader personeel dan over het niveau van het personeel in het algemeen. Dit komt overeen met de constatering die in tabel 4.10 wordt gedaan, dat werknemers met een groene opleiding moeilijk te krijgen zijn.

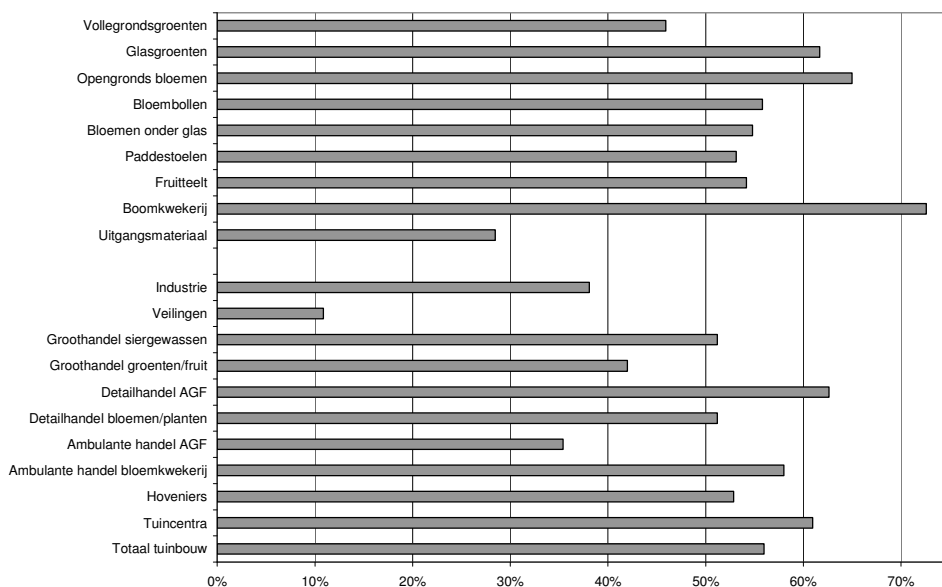
Tabel 4.8 "Goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak." (N=2.030)

	Mee eens (%)					Neutraal/weet niet (%)					Oneens (%)				
	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006
Primair	71	82	55	51	58	1	3	19	19	15	28	15	27	31	27
Niet-primair	71	82	46	44	53	1	3	24	19	16	28	15	30	37	31

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Uit figuur 4.9 blijkt dat vooral de sector boomkwekerij meent dat er weinig goed geschoold en deskundig personeel in de sector werkzaam is. De sector veilingen is juist erg positief: slechts 11 procent vindt goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam.

Figuur 4.9 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Belang groene opleiding

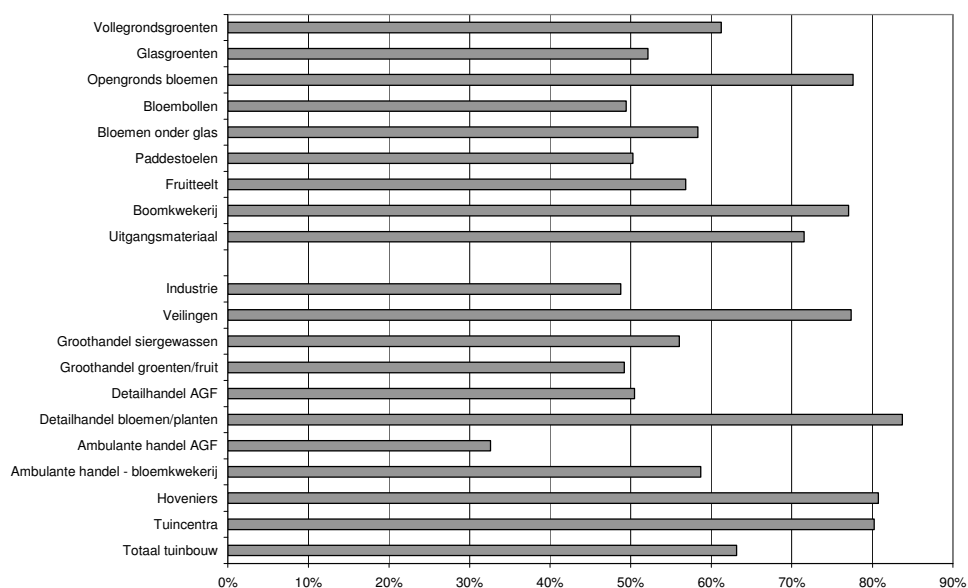
Voor het eerst is werkgevers gevraagd een oordeel te geven over het belang van het hebben van een groene opleidingsachtergrond voor werknemers (tabel 4.9). De resultaten hiervan worden weergegeven in de onderstaande tabel. Het merendeel van de werkgevers blijkt het belang van een groene opleiding te onderschrijven. In de primaire sector gaat het om zes van de tien, en in de niet-primaire sectoren om zeven van de tien werknemers die een groene opleidingsachtergrond belangrijk vinden.

Tabel 4.9 "Het is belangrijk om personeel te werven dat een groene opleiding heeft gevolgd." (N=2.030)

	Mee eens (%)	Neutraal/weet niet (%)	Oneens (%)
	2006	2006	2006
Primair	60	10	31
Niet-primair	70	10	20

Uit figuur 4.10 blijkt dat vooral in de sectoren detailhandel bloemen/planten, hoveniers en tuincentra een groene opleiding van belang wordt geacht: 80 procent of meer is het in deze sectoren met de stelling eens. In de ambulante handel AGF wordt een groene opleiding het minst van belang geacht.

Figuur 4.10 Het is belangrijk om personeel te werven dat een groene opleiding heeft gevolgd



Beschikbaarheid personeel met groene opleiding

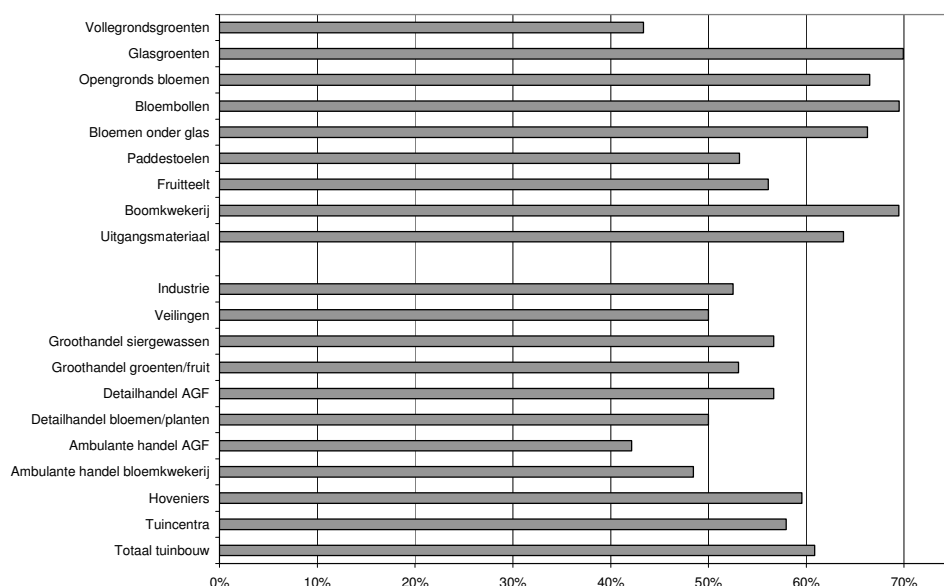
Tevens is de respondenten gevraagd of het moeite kost personeel met een groene opleidingsachtergrond te werven. Het merendeel van de werkgevers, en dan met name in de niet-primaire sectoren blijkt het hier mee eens te zijn (tabel 4.10).

Tabel 4.10 Het is moeilijk om personeel te werven dat een groene opleiding heeft gevolgd.

	Mee eens (%)	Neutraal/weet niet (%)	Oneens (%)
	2006	2006	2006
Primair	65	14	21
Niet-primair	55	18	27

Uit figuur 4.11 blijkt dat met name in de sectoren glasgroenten, bloembollen en boomkwekerij moeite wordt ervaren bij het werven van personeel met een groene achtergrond. Vooral de sectoren opengrondsbloemen, boomkwekerij en uitgangsmateriaal, en detailhandel bloemen en planten, hoveniers en tuincentra geven zowel aan dat het belangrijk is dat personeel met een groene opleidingsachtergrond heeft (figuur 4.10), als dat het moeilijk is deze mensen te werven (figuur 4.11). Vooral in deze sectoren wordt dus een krapte onder personeel met een groene opleiding gevoeld.

Figuur 4.11 Het is moeilijk om personeel te werven dat een groene opleiding heeft gevolgd



4.8 Werknemers in vaste dienst naar opleidingsniveau

Werkgevers is gevraagd het aantal werknemers te verdelen over verschillende opleidingsniveaus. De resultaten hiervan worden weergegeven in tabel 4.11. Hieruit blijkt onder andere het volgende:

- De helft van de werknemers in de tuinbouw heeft een opleiding op mbo-niveau 1 of 2 (inclusief vmbo/lbo/mavo).
- Ruim eenderde heeft een opleiding op mbo-niveau 3 of 4 (inclusief havo en vwo).
- 5 procent van de werknemers heeft de basisschool als hoogst genoten opleiding. Het aandeel werknemers met alleen basisschoolniveau neemt steeds verder af.
- 7 procent van de werknemers heeft een opleiding op hbo- of universitair niveau genoten. Het aandeel werknemers met dit opleidingsniveau neemt geleidelijk aan toe.
- Als we een scheidslijn trekken tussen de werknemers met mbo-niveau 2 of lager, en degenen met mbo-niveau 3 of hoger, dan blijkt het gemiddeld opleidingsniveau in de primaire sectoren iets lager. Hier heeft 61 procent mbo-niveau 2 of lager, terwijl dit percentage voor de niet-primaire sectoren op 50 procent ligt.
- De glastuinbouw heeft gemiddeld het laagste niveau, met 66 procent op mbo-niveau 2 of lager, terwijl de overige niet-primaire sectoren gemiddeld het hoogste niveau hebben, met 43 procent op mbo-niveau 2 of lager en 57 procent op mbo-niveau 3 of hoger.

In vergelijking met de werkzame Nederlandse beroepsbevolking als geheel kent de tuinbouw duidelijk minder arbeidskrachten met een hoger opleidingsniveau, en duidelijk meer personen met een lager opleidingsniveau.

Tabel 4.11 Opleidingsniveau werknemers in vaste diens in 2006 to.v. voorgaande jaren, in percentages (N = 2.030)

	Basisschool	Lbo/vmbo/mavo	Mbo/havo/vwo	Hbo/universitair
Glastuinbouw	7	59	30	4
Overige Primair	5	51	33	11
Totaal primair 2006	6	55	32	8
Totaal primair 2004	10	55	30	5
Totaal primair 2002	11	57	29	3
Totaal primair 2000	16	51	26	4
Totaal primair 1998	20	49	28	3
Groothandel	4	56	31	9
Detailhandel	6	44	46	5
Overige niet-primair	5	38	50	7
Totaal niet-primair 2006	5	45	43	7
Totaal niet-primair 2004	8	31	55	6
Totaal niet-primair 2002	11	45	39	5
Totaal niet-primair 2000	13	37	40	10
Totaal niet-primair 1998	12	39	42	7
Totaal tuinbouw 2006	5	50	37	7
Totaal tuinbouw 2004	9	44	42	6
Totaal tuinbouw 2002	11	49	35	4
Totaal tuinbouw 2000	16	54	26	4
Totaal tuinbouw 1998	20	49	28	3
Totaal Nederland 2005	24		44	32

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.9 Imago

Imago

In de primaire sector is ongeveer de helft van de werkgevers van mening dat het werk in de sector een negatief imago heeft, waardoor het moeilijk is om geschikt personeel aan te trekken (zie tabel 4.12). Dit aandeel komt overeen met de voorgaande meting.

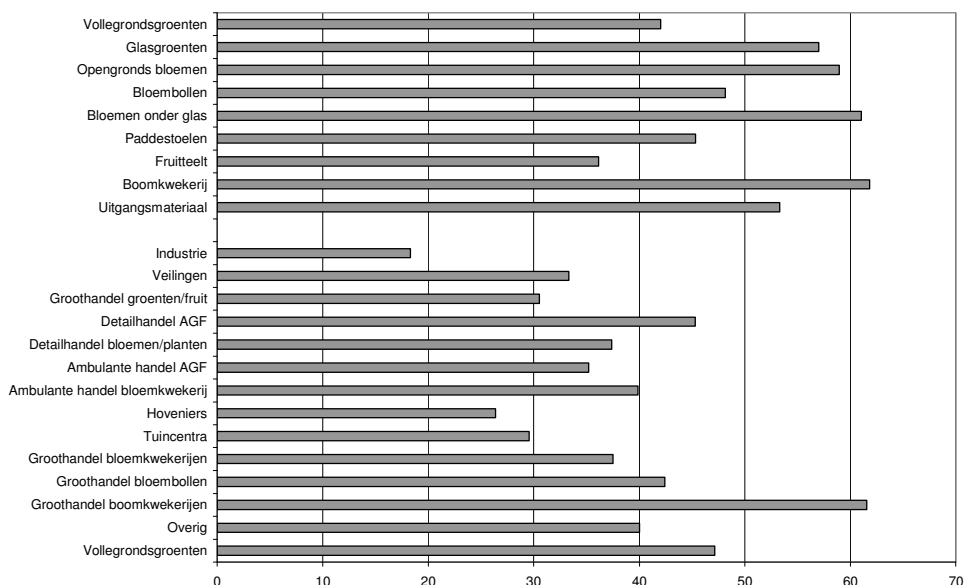
De werkgevers in de niet-primaire sector waren in 2004 relatief positief over het imago maar zijn in 2006 weer de zelfde mening toegedaan als in 2002. Ruim de helft is het oneens met deze stelling.

Tabel 4.12 Het werk in onze bedrijfstak heeft een negatief imago, en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk (N = 2.030)

	Mee eens (%)					Neutraal/weet niet (%)					Oneens (%)				
	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006	1998	2000	2002	2004	2006
Primair	61	64	46	52	54	6	9	13	8	14	33	27	41	40	32
Niet-primair	42	44	31	28	34	6	8	15	5	11	52	48	54	67	55

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS

Figuur 4.12 Aandeel werkgevers dat het eens is met de stelling "Het werk in onze bedrijfstak heeft een negatief imago, en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk", naar branche (N = 2.030)



Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Imagocampagne

'Groen werkt' is een campagne gericht op leerlingen van het agrarisch onderwijs met als doel de tuinbouwsector voor hen aantrekkelijker te maken. In deze paragraaf kijken we naar de mate waarin deze imagoverbeteringscampagne bekend is bij de werkgevers in de sector, en wat de werkgevers van de campagne vinden.

De bekendheid bij werkgevers van de campagne 'Groen werkt' is verbeterd. Kon in 2004 nog slechts 2 procent van de werkgevers de campagne spontaan noemen, in 2006 is dit 10 procent. Als de werkgevers direct naar de campagne gevraagd wordt, dan blijkt één op de vijf bekend met 'Groen werkt'. In 2004 was dit nog een op de zes. Met name in de niet-primaire sectoren is de bekendheid van de campagne toegenomen, waardoor in beide sectoren de campagne nu ongeveer even bekend is.

Tabel 4.13 Bekendheid met imagocampagnes

	Percentage werkgevers dat spontaan één of meerdere imagoverbeteringscampagnes kan opnoemen		Percentage werkgevers dat bekend is met de campagne 'groen werkt'	
	2004	2006	2004	2006
Glastuinbouw	4	11	21	22
Overige primair	2	11	18	21
Totaal primair	3	11	19	22
Groothandel	0	8	12	18
Detailhandel	2	12	10	21
Overige niet-primair	2	10	18	20
Totaal niet-primair	1	10	13	20
Totaal tuinbouw	2	10	16	21

De werkgevers die zeggen de campagne te kennen, geven aan positief te zijn over de campagne. Bijna driekwart vindt het een goed initiatief, terwijl ongeveer een op de zeven het nut ervan niet inziet (tabel 4.14).

Tabel 4.14 Oordeel over de campagne 'groen werkt' onder werkgevers die bekend zijn met de campagne

	Goed initiatief	Ziet het nut er niet van in	Anders
Glastuinbouw	71	15	14
Overige primair	76	12	12
Totaal primair	74	14	13
Groothandel	79	11	11
Detailhandel	74	18	8
Overige niet-primair	61	19	20
Totaal niet-primair	71	17	12
Totaal tuinbouw	73	15	13

5 Werknemers

5.1 Inleiding

Evenals in 2002 en 2004 is in 2006 een enquête onder werknemers gehouden. In dit hoofdstuk komen de meningen van werknemers ten aanzien van motieven, scholing, het personeelsbeleid in het bedrijf, het imago van de sector, de arbeidsomstandigheden en de toekomstverwachtingen aan bod. Waar mogelijk wordt een vergelijking gemaakt met de voorgaande meting. De geënquêteerde werknemers zijn overigens niet per definitie afkomstig van dezelfde bedrijven als de geënquêteerde werkgevers.

5.2 Motieven, aantrekkelijkheid tuinbouw

Werknemers zijn gevraagd naar hun motieven om in de tuinbouw te (blijven) werken. Tabel 5.1 geeft een overzicht van de mogelijke motieven van werknemers om in de sector te werken. De belangrijkste reden blijkt te zijn dat men het werk leuk vindt. Werknemers werken bijvoorbeeld graag buiten, in de natuur of met levende producten. Het aandeel werknemers dat dit noemt is in 2006 hoger dan in voorgaande jaren. Ook affiniteit met het vak wordt relatief vaak genoemd. Daarnaast is toeval nog steeds een belangrijke reden. Ook speelt het opgegroeid zijn in de sector of het hebben van familiebanden een grote rol.

Tabel 5.1 Belangrijkste reden om in de sector te werken (percentage werknemers)

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw	
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2004	2006
Is per toeval de sector ingegroeid	19	22	22	19	16	24	18	23
Werknemer heeft affiniteit met het vak	16	13	7	22	22	8	19	7
Vond het werk leuk (buiten, natuur)	18	9	26	14	10	27	10	26
Werknemer had weinig mogelijkheden voor ander werk	11	10	4	12	13	4	12	4
Het werk biedt afwisseling / flexibiliteit	13	5	3	8	4	4	4	3
Goede arbeidsvoorwaarden w.o. salaris, werktijden, arbo.	7	20	10	5	10	7	13	8
Heeft voor het vak geleerd	5	5	2	5	5	3	5	2
Door de vele beschikbare arbeidsplaatsen in de sector	3	5	2	3	1	1	2	2
Geen reden	3	4	1	3	8	2	7	1
Is erin opgegroeid/familiebanden	3	5	16	3	7	16	6	16
Is eigenaar / ondernemer (geweest)	1	1	2	2	1	2	1	2
Goede sfeer sector	n.b.	n.b.	0	n.b.	n.b.	1	n.b.	1
Doorgroeimogelijkheden	0	0	1	0	0	0	0	1
Weet niet	4	0	1	4	3	0	2	0
Totaal	100	100	100	100	100	100	100	100

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Werknemers hebben zowel het belang van verschillende aspecten van de werksituatie aangegeven (tabel 5.2) als hun oordeel voor de eigen werksituatie over deze aspecten (tabel 5.3). Op deze manier kunnen belang en oordeel met elkaar worden vergeleken.

Werknemers in zowel de primaire als de niet-primaire sector hebben door middel van een rapportcijfer aangegeven wat zij belangrijk vinden in hun werk. Tabel 5.2 geeft hiervan een overzicht.

- Evenals in de vorige meting wordt door werknemers in zowel de primaire als de niet-primaire sector een goede relatie met collega's het meest belangrijk gevonden (gemiddeld 8,1).
- Hierna worden de zekerheid van een vaste baan (7,9) en een goede relatie met de baas belangrijk gevonden. Aangezien over de hele linie iets lagere cijfers gegeven worden (het gemiddeld cijfer is gedaald van 7,6 naar 7,3), wordt de relatie met de baas relatief iets belangrijker gevonden dan in het verleden (was op drie na belangrijkste aspect, nu op één na belangrijkste).
- Met name het werken in een veilige omgeving wordt nu minder belangrijk gevonden dan in het verleden. Het cijfer daalt van 8,2 in 2004 naar 7,7. Hiermee is het belang ook ten opzichte van andere criteria minder groot.
- Werknemers hechten minder belang aan het hebben van regelmatige werktijden (6,0) en het hebben van doorgroeimogelijkheden op het werk (6,4). Dit komt overeen met het beeld uit de voorgaande monitors.
- Het grootste verschil tussen de primaire en niet-primaire sector is het belang dat aan het hebben van doorgroeimogelijkheden wordt gehecht. In de primaire sector (6,1) worden doorgroeimogelijkheden als minder belangrijk beschouwd dan in de niet-primaire sector (6,6). Een uitzondering is nabijheid van het werk: de werknemers uit de primaire sector vinden dit belangrijker dan de werknemers uit de niet-primaire sector.

Tabel 5.2 Het belang van de werksituatie (score; 0 is laag, 10 is hoog)

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Een goede relatie met uw collega's	8,4	8,5	8,2	8,3	8,5	8,1	8,4	8,5	8,1
Zekerheid van een vaste baan	8,1	8,0	7,9	8,1	8,3	8,0	8,1	8,2	7,9
Een goed salaris	8,1	8,2	7,7	8,1	8,1	7,7	8,1	8,1	7,7
Een goede relatie met uw baas	8,1	8,2	8,0	7,9	8,1	7,8	8,0	8,1	7,9
Contacten met andere mensen / met mensen omgaan	a)	8,0	7,4	8,0	8,1	7,8	8,0	8,1	7,7
Een veilige werkomgeving	8,2	8,2	7,5	7,8	8,2	7,9	8,0	8,2	7,7
Afwisseling in het werk	7,8	7,8	7,4	8,0	8,1	7,8	7,9	8,0	7,6
Het hebben van verantwoordelijkheden	7,3	7,2	7,2	7,6	7,7	7,6	7,5	7,5	7,4
De reistijd van uw huis naar uw werk	7,3	7,4	7,7	7,3	7,3	7,3	7,3	7,3	7,5
Het werken met een groen product	7,1	6,7	6,7	7,2	7,2	7,0	7,1	7,0	6,8
Het internationale karakter	a)	a)	6,3	7,0	6,9	6,5	7,0	6,9	6,5
Het hebben van scholingsmogelijkheden	6,5	6,6	7,0	7,0	7,3	7,3	6,8	7,0	7,1
Doorgroeimogelijkheden op het werk	6,6	6,6	6,1	6,9	6,9	6,7	6,8	6,8	6,4
Geen of weinig overwerk (regelmatige werktijden)	6,7	6,6	6,0	6,8	6,7	6,0	6,7	6,6	6,0
Gemiddeld	7,5	7,5	7,2	7,6	7,7	7,4	7,6	7,6	7,3

a) Dit aspect is in 2002 en 2004 niet in de primaire sector gevraagd.

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Vervolgens is de werknemers gevraagd een cijfer te geven over verschillende aspecten van het werk. Uit tabel 5.3 blijkt dat werknemers erg tevreden zijn over hun verstandhouding met hun collega's (cijfer 8,0). Het oordeel over de scholingsmogelijkheden heeft zich iets verbeterd (was 6,2 en is nu 6,6). Werknemers zijn het minst positief over de doorgroeimogelijkheden (5,9). Opvallend is dat werknemers een net iets hoger cijfer geven als zij gevraagd worden naar het belang van een bepaald aspect van de werksituatie (tabel 5.2), dan wanneer hun oordeel over hetzelfde onderwerp wordt gevraagd (tabel 5.3).

Tabel 5.3 Oordeel over werksituatie (score; 0 is laag, 10 is hoog)

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Een goede relatie met de collega's	8,0	8,2	8,0	7,9	8,1	8,0	8,0	8,1	8,0
Voldoende afwisseling in het werk	7,4	7,0	7,4	7,6	7,7	7,5	7,5	7,4	7,4
Voldoende verantwoordelijkheden	7,4	7,2	7,2	7,5	7,6	7,3	7,5	7,4	7,2
Een goede relatie met de baas	7,6	7,6	7,7	7,3	7,3	7,5	7,4	7,5	7,6
Ontvangt een goed salaris	7,3	7,2	7,3	7,4	7,0	7,2	7,4	7,1	7,2
Veilige werkomgeving	7,4	7,5	7,3	7,3	7,4	7,2	7,4	7,4	7,2
Voldoende doorgroeimogelijkheden	6,0	6,0	5,9	6,3	6,2	5,8	6,1	6,1	5,9
Voldoende scholingsmogelijkheden	5,7	5,8	6,5	6,2	6,4	6,8	6,0	6,2	6,6

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

5.3 Scholing

Uit tabel 5.2 blijkt dat wanneer verschillende aspecten van de werksituatie met elkaar worden vergeleken relatief beperkt belang wordt toegekend aan het hebben van scholingsmogelijkheden. Het belang hiervan wordt beoordeeld met een 7,1 wat licht beneden gemiddeld is (7,3). In deze paragraaf gaan we in op de vraag in hoeverre gebruik wordt gemaakt van scholing.

Tabel 5.4 geeft aan welk deel van de werknemers tijdens de laatste twaalf maanden een beroepsgerichte cursus heeft gevolgd.

- In de niet-primaire sector wordt door werknemers meer gebruik gemaakt van beroepsgerichte cursussen dan in de primaire sector. Dit beeld komt overeen met voorgaande jaren.
- In de primaire sector worden in 2006 iets meer cursussen gevolgd dan in de voorgaande jaren.
- Werkgevers geven minder vaak aan dat hun vaste krachten scholing hebben gevolgd in de 12 maanden voorafgaand aan dit onderzoek, dan de werknemers zelf (vergelijk paragraaf 4.5).

Tabel 5.4 Werknemers die tijdens de laatste twaalf maanden een beroepsgerichte cursus hebben gevolgd (percentage werknemers)

	Werknemers			Werkgevers
	2002	2004	2006	2006
Primair	16	15	20	10
Niet-primair	22	28	27	18
Totaal	19	23	23	14

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

In een extra analyse is onderzocht of de werknemers die scholing hebben gevolgd, het belang van scholing en de scholingsmogelijkheden anders beoordelen dan de rest van populatie. In tabel 5.2 is geconstateerd dat alle werknemers het hebben van scholingsmogelijkheden beoordelen met een 7,1. De werknemers die scholing hebben gevolgd (23% van alle werknemers, zie tabel 5.4) hechten meer belang aan scholing. Zij beoordelen dit met een 7,5. De scholingsmogelijkheden zelf worden door alle werknemers met een 6,6 beoordeeld (tabel 5.3). De werknemers die scholing hebben gevolgd geven hiervoor een 6,8.

Tabel 5.5 toont de bijdrage van de werkgevers aan scholing in tijd en geld vanuit de optiek van de werknemer. Het merendeel van de werknemers geeft aan dat de werkgever aan het volgen van beroepsgerichte cursussen bijdraagt zowel door de cursus (deels) in werktijd te laten volgen, als door een (gedeeltelijke) financiële bijdrage. Dertien procent van de werknemers geeft aan dat geen bijdrage is geleverd. Uit tabel 4.3 is gebleken dat 80 tot 90 procent van de werkgevers aangeeft een bijdrage in geld of tijd te geven. Hoewel hieruit niet blijkt hoeveel werkgevers helemaal geen bijdrage zegt te leveren, lijken deze cijfers toch in overeenstemming met elkaar.

Tabel 5.5 Bijdrage werkgever aan scholing 2006 (n=164)

	Primaire sector	Niet-primaire sector	Totaal tuinbouw
Geen bijdrage	14	11	13
Ja, in werktijd	19	22	21
Ja, in geld	13	15	14
Zowel in tijd als in geld	52	52	52
Totaal	100 a)	100	100

a) Een klein aantal respondenten dat 'weet niet' antwoordde, is niet in deze optelling meegenomen.

Ruim 40 procent van de werknemers is bereid om een cursus te volgen (tabel 5.6). Dit komt overeen met het beeld van 2004. Nog steeds zijn werknemers in de primaire sector (36%) minder bereid om een cursus te volgen dan werknemers uit de niet-primaire sector (48%). Wel is de scholingsbereidheid in de primaire sector toegenomen ten opzichte van 2004.

Tabel 5.6 Bereidheid om scholing te volgen

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Percentage werknemers dat een beroepsgerichte cursus zou willen volgen	42	26	36	50	53	48	46	42	42

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.7 geeft de redenen aan die werknemers hebben om aan om een cursus deel te nemen. De meeste werknemers geven aan cursussen te willen volgen om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen in de sector. Dit beeld komt overeen met de voorgaande jaren. Iets minder werknemers dan voorheen (nu 16%) zien cursussen als een middel om hogerop te komen. Nog steeds zien weinig werknemers een hoger inkomen als een reden om een cursus te volgen.

Tabel 5.7 Reden voor werknemers die bereid zijn scholing te volgen om een beroepsgerichte cursus te volgen (percentage werknemers)

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Op de hoogte blijven van de laatste ontwikkelingen	54	57	59	45	55	53	49	55	56
Ambitie om hogerop te komen	19	20	13	27	24	18	24	23	16
Nodig bij het uitvoeren van werk	10	7	12	11	8	15	11	8	14
Betere kansen op de arbeidsmarkt krijgen	9	10	10	11	9	9	10	9	9
Wil meer verdienen	3	4	1	4	2	2	3	2	2
Wil werken en leren combineren	1	1	2	2	1	1	2	1	2
Weet niet	3	1	2	0	1	2	1	1	2

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Uit tabel 5.6 is gebleken dat een kleine meerderheid van de werknemers geen scholing wil volgen. In onderstaande tabel wordt ingegaan op hun motieven hiervoor. Hieruit blijkt onder andere het volgende(zie tabel 5.8).

- Van de werknemers die niet bereid zijn een cursus te volgen, geeft bijna een kwart aan geen scholing nodig te hebben. In 2004 werd het argument dat scholing niet nodig is vaker genoemd. Achterliggende redenen die genoemd worden zijn bijvoorbeeld dat men tevreden is met het werk dat men doet, of dat men vindt dat de praktijk de beste leermeester is.
- Bijna een kwart heeft geen zin om een opleiding te volgen. Ook deze reden is minder belangrijk in vergelijking met 2004.
- Verder is er een behoorlijke groep die zich te oud vindt voor scholing, of binnen afzienbare tijd met de VUT of pensioen gaat. Bij mensen die zeggen geen tijd te hebben, kunnen privé-omstandigheden, zoals de zorg voor kinderen, een rol spelen.
- Er zijn weinig verschillen tussen de primaire sector en de niet-primaire sector.
- Enkele respondenten geven aan geen scholing te kunnen volgen vanwege taal- of leerproblemen.

Tabel 5.8 Redenen van de werknemers die niet bereid zijn scholing te volgen om geen beroepsgerichte cursus te volgen (percentage werknemers)

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Geen scholing nodig	29	32	22	29	35	24	29	33	23
Geen zin om een opleiding te volgen	29	30	26	19	30	20	24	30	23
Leeftijd / vindt zich te oud	12	7	13	18	13	13	15	10	13
Gebrek aan tijd	11	6	13	12	13	15	11	10	14
Heeft voldoende scholing gehad	4	1	0	8	3	0	6	2	0
Stopt binnenkort met werken (o.a. VUT/pensioen)	3	1	4	4	1	4	3	1	4
Opleiding moet in eigen tijd gevolgd worden	2	2	3	1	1	4	2	1	3
Levert geen doorgroeimogelijkheden op	2	2	0	2	1	0	2	1	0
Te ver reizen	0	0	0	1	0	1	0	0	0
De baas wil het niet	1	0	1	0	0	2	0	0	1
Wil niet in de sector blijven werken	a)	9	2	a)	1	4	a)	5	2
Leert voor een ander beroep	a)	7	1	a)	0	1	a)	3	1
Taal- of leerproblemen	a)	a)	1	a)	a)	1	a)	a)	1
Weet niet	3	4	13	6	3	10	5	3	12
Anders	4	0	0	2	0	0	3	0	0

a) Deze antwoordcategorie is in 2002 niet onderscheiden.
Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Een minderheid van de bedrijven van heeft een vastgelegd opleidings- en scholingsplan (tabel 5.9). In de primaire sectoren hebben, volgens de werknemers, een op de zes bedrijven een scholings- en opleidingsplan. In de niet-primaire sectoren geldt dit volgens de werknemers voor ongeveer een kwart van de bedrijven. Er is sprake van een dalende tendens van bedrijven die een opleidings- en scholingsplan vastgelegd hebben. Dit blijkt ook uit de werkgeversenquête, zoals besproken in hoofdstuk 4.

Tabel 5.9 Aandeel bedrijven met een schriftelijk vastgesteld opleidings- en scholingsplan

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Percentage bedrijven met een schriftelijk vastgesteld opleidings- en scholingsplan volgens de werknemers (werknemersenquête)	22	16	16	35	27	27	29	23	21
Percentage bedrijven met een schriftelijk vastgesteld opleidings- en scholingsplan volgens de werkgevers (werkgeversenquête)	8	7	3	12	11	13	10	9	7

Werknemers die wel scholingsbereid zijn, is gevraagd of er belemmeringen bestaan die het hen moeilijk of onmogelijk maakt cursussen te volgen (zie tabel 5.10). Een kwart van de werknemers geeft aan dat er geen belemmeringen zijn. Dit is beduidend minder dan in de voorgaande jaren. De belangrijkste belemmering is een gebrek aan tijd. Verder worden het in eigen tijd moeten volgen en het zelf moeten betalen van de cursus als belangrijke belemmeringen genoemd.

Tabel 5.10 Belemmeringen voor de werknemers die bereid zijn scholing te volgen om een beroepsgerichte cursus te volgen (percentage werknemers)

	Primaire sector			Niet-primaire sector			Totaal tuinbouw		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Geen belemmeringen	40	60	24	32	55	25	36	56	25
Te weinig / geen tijd	19	20	26	28	21	32	25	21	29
De baas wil het niet	7	8	4	8	7	2	7	7	3
Opleiding moet in eigen tijd gevolgd worden	6	3	17	5	3	12	6	3	14
Is niet bekend met de mogelijkheden (aanbod)	6	2	0	5	2	0	6	2	0
Moet het deels / helemaal zelf betalen	4	2	10	7	3	11	5	3	10
Geen geschikte cursussen	3	1	1	3	2	1	3	1	1
Te hoog niveau van de cursus (taal- en leerproblemen)	3	0	1	1	2	2	1	1	1
Te ver reizen	1	1	9	1	1	7	1	1	8
Weet niet hoe een cursus aan te vragen	0	0	0	1	1	0	1	1	0
Uiteindelijk geen zin	0	0	4	0	0	3	0	0	3
Weet niet	6	0	0	8	0	0	7	0	0
Anders	5	2	5	3	3	5	3	3	6

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

5.4 Personeelsbeleid in bedrijf

In deze paragraaf gaan we in op het personeelsbeleid. Allereerst wordt gekeken naar medezeggenschap binnen de onderneming. Vervolgens wordt ingegaan op de personeelsvoorziening.

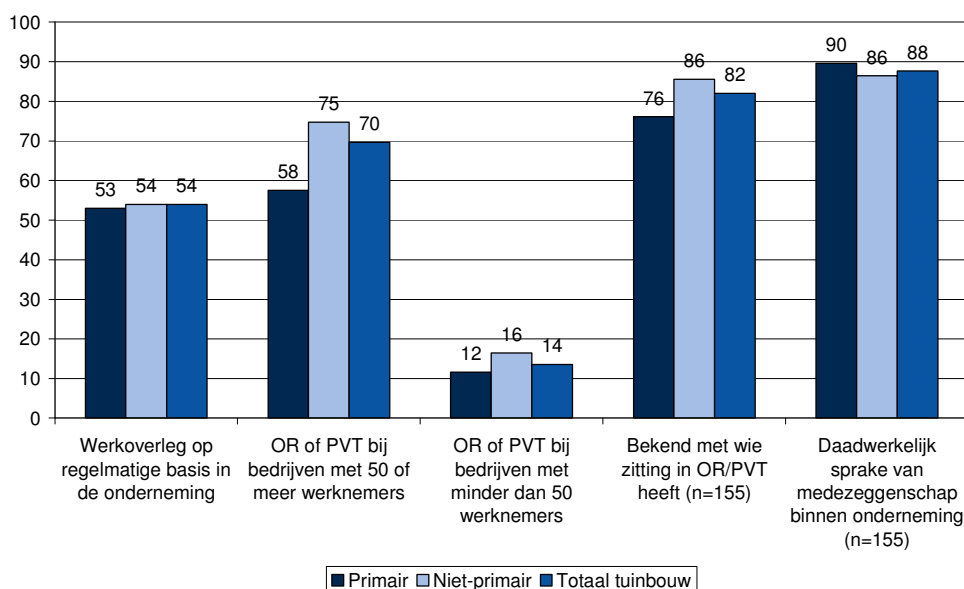
Figuur 5.1 toont aan dat ruim de helft van de werknemers in zowel de primaire als de niet-primaire sector aangeeft dat er regelmatig werkoverleg is in het bedrijf. In bedrijven groter dan 50 werknemers is een ondernemingsraad (OR) verplicht. Toch geeft nog geen 60 procent van de werknemers in de primaire sector uit deze bedrijven aan dat er een ondernemingsraad binnen het bedrijf actief is. Bij de niet-primaire sector ligt dit percentage wel hoger: driekwart van de werknemers uit deze sector geeft aan dat er een OR actief is. In kleinere bedrijven is geen OR verplicht, maar kan wel een personeelsvertegenwoordiging (PVT) actief zijn. Ongeveer een op de zeven werknemers in de kleinere bedrijven geeft aan dat er een PVT of OR in het bedrijf bestaat. Opvallend is dat over alle bedrijven gezien de werkgevers minder vaak aangeven dat er een PVT of OR is (3%, zie tabel 4.1).

Het bestaan van een platform voor medezeggenschap zoals een OR of PVT wil niet onmiddellijk zeggen dat er ook daadwerkelijk sprake is van medezeggenschap. Een manier om na te gaan of een OR of PVT ook echt functioneert, is de werknemers te vragen of zij weten wie zitting hebben in deze organen. Het blijkt dat bij de bedrijven met een PVT of OR het merendeel van de werknemers weet wie zitting in deze organen hebben. Een nog groter deel van deze werknemers (87%) geeft aan dat er ook echt sprake is van medezeggenschap. Opvallend is dat de werknemers in de primaire sector over het algemeen minder vaak dan de werknemers uit de niet-primaire sector aangeven dat er

organen voor medezeggenschap bestaan en dat zij weten wie erin zitting hebben, maar dat zij juist vaker aangeven dat er ook daadwerkelijk sprake is van medezeggenschap. Waarschijnlijk zijn er ook informele manieren van overleg die functioneren als medezeggenschap.

De werkgevers geven aan dat 3 procent van de bedrijven een PVT of OR heeft (zie hoofdstuk 4).

Figuur 5.1 Oordeel over medezeggenschap



Verder is werknemers gevraagd of zij te maken hebben gehad met een aantal instrumenten dat gebruikt wordt in het personeelsbeleid van bedrijven. Uit tabel 5.11 blijkt dat ongeveer de helft van de werknemers wel eens een functioneringsgesprek heeft gehad. Met andere instrumenten uit het personeelsbeleid heeft een kwart of minder van de werknemers te maken gehad. Wat betreft dit deel van het personeelsbeleid zijn geen noemenswaardige verschillen tussen de primaire en de niet-primaire sector waarneembaar.

Tabel 5.11 Instrumenten van personeelsbeleid waarmee werknemers te maken hebben gehad

	Primair	Niet-primair	Totaal
Functioneringsgesprekken	47	51	49
Gericht verzuimbeleid	24	24	24
Coaching	25	26	26
Functie- of taakrotatie	25	21	23
Loopbaanbegeleiding vaste krachten	14	13	13
Persoonlijke ontwikkelplannen	13	16	14

De werknemers is gevraagd aan te geven of zij het eens of oneens zijn met een aantal stellingen die te maken hebben met de personeelsvoorziening binnen de bedrijven (zie tabel 5.12).

- Een derde van de werknemers geeft aan dat er, volgens hen, te weinig mensen zijn om het werk aan te kunnen. Het gevoel van een tekort aan personeel is duidelijk gestegen ten opzichte van 2004.
- Een kwart van de werknemers geeft aan onvoldoende geschoolde en deskundige collega's te hebben..
- Een kleine helft van de werknemers geeft aan dat veel personeel wordt aangenomen zonder opleiding op basisschoolniveau. Er zijn wat dat betreft geen noemenswaardige verschillen aan te geven tussen de verschillende jaren en tussen de sectoren.
- Het aandeel werknemers dat aangeeft steeds meer collega's te krijgen van niet-Nederlandse afkomst is gelijk gebleven aan de vorige meting.

Tabel 5.12 Personeelsvoorziening van bedrijven (responspercentage werknemers)

	We zijn met te weinig mensen om het werk aan te kunnen			Ik heb onvoldoende geschoolde en deskundige collega's			Veel personeel wordt aangenomen zonder opleiding op basisschool-niveau			Ik krijg steeds meer collega's van niet-Nederlandse afkomst in mijn werk		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Primaire sector												
Mee eens	31	21	33	26	18	25	50	52	42	77	36	40
Eens noch oneens	9	4	5	8	5	8	7	6	8	12	5	6
Mee oneens	60	69	61	67	78	65	43	42	44	11	59	52
Niet-primaire sector												
Mee eens	40	31	40	30	24	26	45	41	39	69	33	25
Eens noch oneens	10	4	10	10	6	8	12	6	7	16	7	9
Mee oneens	50	64	49	60	70	65	43	53	50	15	60	63
Totaal tuinbouw												
Mee eens	35	30	36	28	22	25	47	46	41	73	34	33
Eens noch oneens	10	4	7	9	5	8	10	6	8	14	6	8
Mee oneens	55	66	55	63	73	65	43	48	47	13	60	57

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

5.5 Imago

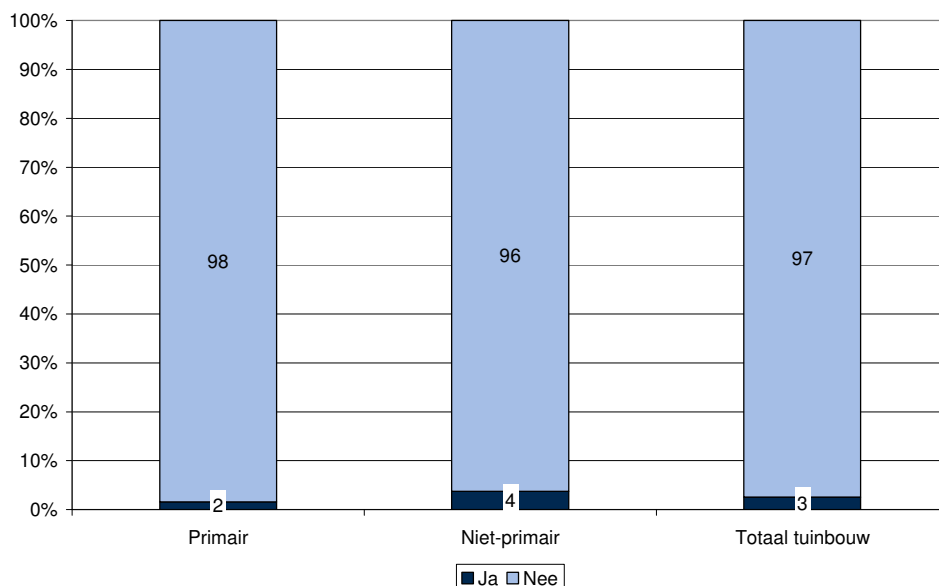
In deze paragraaf gaan we in op het imago van de tuinbouw en imagoverbeterings-campagnes. Het aandeel werknemers dat vindt dat de sector een negatief imago heeft blijkt iets te zijn toegenomen (tabel 5.13). Eenderde van de werknemers is het met deze stelling eens. In de niet-primaire sector leeft dit idee het sterkst.

Tabel 5.13 Het werken in mijn sector heeft een negatief imago

Het werken in mijn sector heeft een negatief imago		
Primaire sector	2004	2006
Mee eens	35	40
Eens noch oneens	7	6
Mee oneens	58	52
Niet-primaire sector	2004	2006
Mee eens	23	25
Eens noch oneens	6	9
Mee oneens	72	63
Totaal tuinbouw	2004	2006
Mee eens	28	33
Eens noch oneens	6	8
Mee oneens	66	57

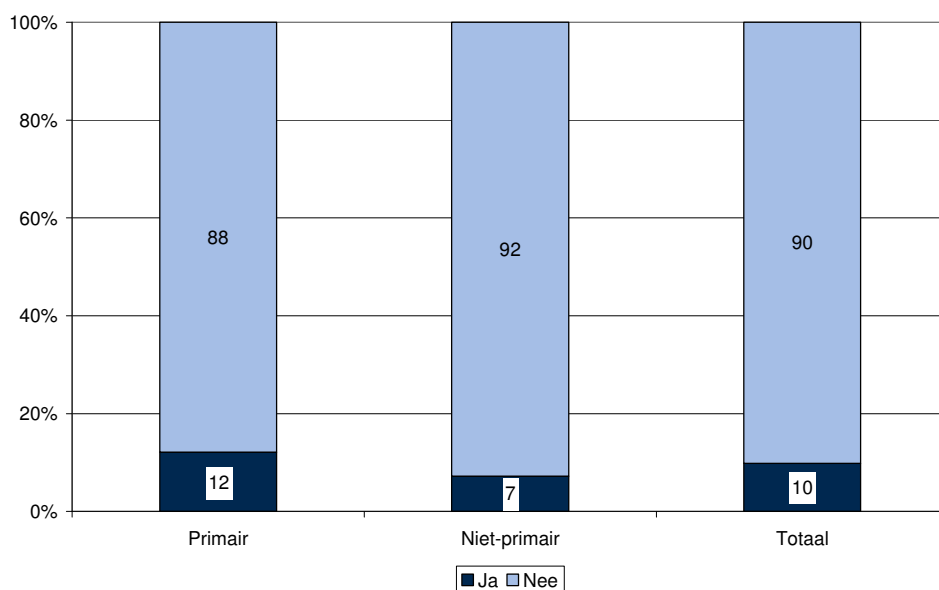
Uit figuur 5.2 blijkt dat maar weinig werknemers bekend zijn met één of meer imagoverbeteringscampagnes van de sector. In 2004 was de bekendheid van de campagnes ongeveer even groot. Uit hoofdstuk 4 is al gebleken dat de bekendheid van de campagnes onder werkgevers wel is vergroot.

Figuur 5.2 Aandeel werknemers dat bekend is met een of meer imagoverbeteringscampagnes



Vervolgens hebben we alle werknemers direct gevraagd of zij bekend zijn met de campagne ‘groen werkt’. Ongeveer 10 procent blijkt deze campagne te kennen. De campagne is in de primaire sector iets beter bekend dan in de niet-primaire sector. (zie figuur 5.3). In 2004 was de campagne bij 8 procent bekend. Onder werknemers blijkt de campagne minder bekend dan onder werkgevers (vergelijk hoofdstuk 4).

Figuur 5.3 Aandeel werknemers dat bekend is met 'groen werkt'



De werknemers die 'groen werkt' kennen zijn naar hun oordeel over de imagoverbeteringcampagne gevraagd (zie tabel 5.14). Ongeveer de helft van de werknemers vindt het een goed initiatief. In 2004 was dit nog bijna 70 procent. Slechts 1 procent geeft aan het nut van de campagne niet in te zien. Onder de werkgevers vond 73% de campagne een goed initiatief (73%). Dit was in 2004 nog 9 procent. De helft van de ondervraagden geeft aan de campagne wel van naam te kennen, maar niet precies te weten wat de campagne inhoudt. Daardoor kunnen zij zich geen oordeel vormen.

Tabel 5.14 Oordeel werknemers over 'groen werkt' (n=73)

	Primair (N=27)		Niet-primair (N=38)		Totaal tuinbouw (N=65)	
	2004	2006	2004	2006	2004	2006
Goed initiatief	70%	49%	68%	50%	69%	49%
Ziet nut er niet van in	7%	2%	11%	0%	9%	1%
Weet niet/overig	22%	49%	21%	50%	22%	50%

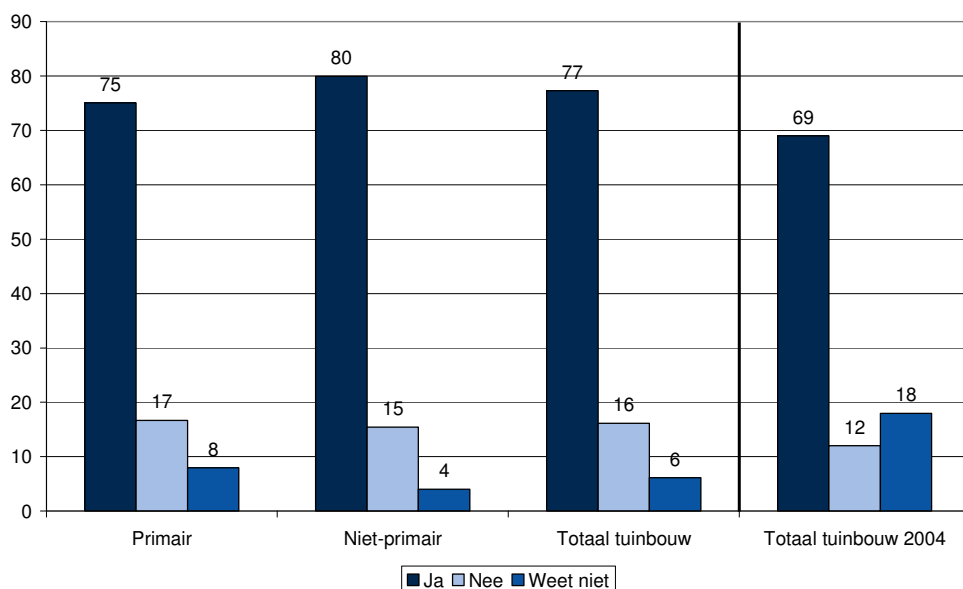
5.6 Arbeidsomstandigheden

In deze paragraaf komen de arbeidsomstandigheden in de tuinbouw aan de orde. Aan werknemers is over een aantal arbo-gerelateerde zaken hun mening gevraagd, maar eerst wordt aandacht besteed aan de CAO.

Uit figuur 5.4 blijkt dat 77 procent van de werknemers aangeeft ingedeeld te zijn op basis van de CAO-functie-indeling. Dit aandeel is in de niet-primaire sector iets hoger dan in de primaire sector. In 2004 gaf 69 procent aan ingedeeld te zijn op basis van de CAO-functie-indeling. Toen was 18 procent van de werknemers niet op de hoogte van deze

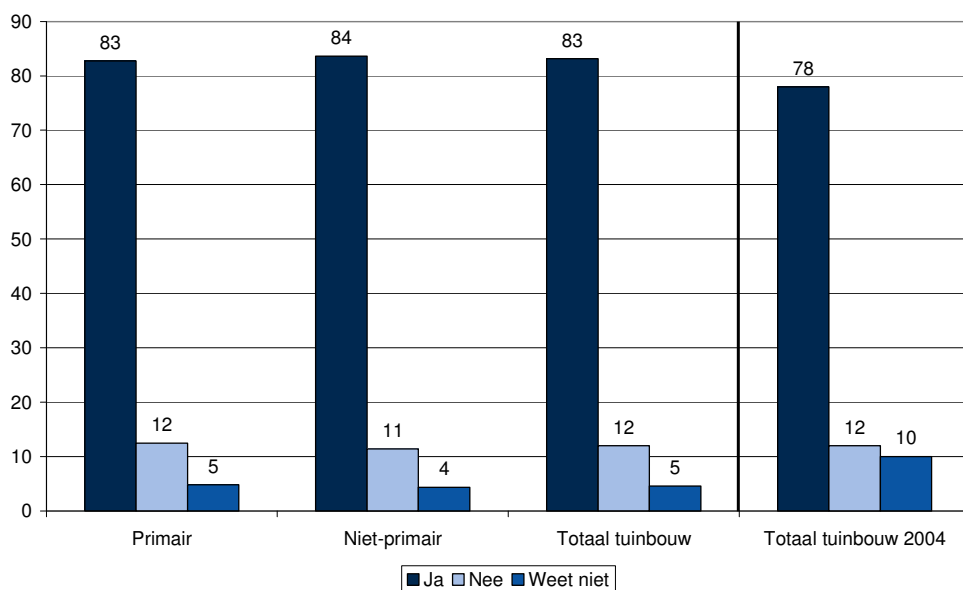
indeling (de categorie 'weet niet'), nu is dat nog 5 procent. Vooral bij werknemers in de primaire sector is de bekendheid over de CAO functie-indeling toegenomen.

Figuur 5.4 Aandeel werknemers dat aangeeft dat functie is ingedeeld op basis van de CAO-functie-indeling



Uit de onderstaande figuur blijkt dat ruim 83 procent van de werknemers aangeeft betaald te worden volgens de CAO. Ook hierbij geldt dat meer werknemers aangeven betaald te worden volgens de CAO dan in 2004 (toen 78%), en dat minder werknemers niet weten of zij volgens de CAO betaald worden dit was 10%, nu is dat 5%). De bekendheid over betaling volgens de CAO is met name in de niet-primaire sector groter dan in 2004.

Figuur 5.5 Aandeel werknemers dat aangeeft betaald te worden volgens de CAO



In de onderstaande tabel staan de reacties van werknemers op de vragen of zij vinden dat lange dagen gemaakt worden en of het eenvoudig een vrije dag op te nemen. Hieruit blijkt onder andere dat bijna de helft van de werknemers vindt dat er veel lange dagen gemaakt moeten worden. Dit percentage is licht toegenomen sinds de voorgaande metingen. Ruim zeven van de tien werknemers ervaart geen problemen bij het opnemen van vrije dagen. Dit percentage is de afgelopen afgenomen. Er is een lichte trend waarneembaar van toenemende arbeidsdruk (langere dagen, minder makkelijk om een vrije dag op te nemen).

Tabel 5.15 Arbeidsomstandigheden van werknemers (percentage werknemers)

	Er worden veel lange dagen gewerkt (%)			Het opnemen van vrij dagen is geen probleem (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Primaire sector						
Mee eens	40	34	46	82	87	73
Eens noch oneens	14	12	14	5	5	10
Mee oneens	46	53	40	13	8	16
Niet-primaire sector						
Mee eens	44	44	48	75	76	71
Eens noch oneens	19	10	12	10	8	10
Mee oneens	37	46	39	15	16	18
Totaal tuinbouw						
Mee eens	42	40	47	78	81	72
Eens noch oneens	17	11	13	8	7	10
Mee oneens	41	49	40	14	13	17

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

In tabel 5.16 is het oordeel van werknemers over de arbeidsomstandigheden weergegeven.

- Ruim de helft van de werknemers vindt het werk in de sector lichamelijk zwaar.
- In de niet-primaire sector (60%) wordt het werk iets zwaarder gevonden dan in de primaire sector (56%).
- Zes van de tien werknemers ervaart het werken in de sector niet als saai en routinematig.
- In de primaire sector wordt het werk iets vaker saai gevonden dan in de niet-primaire sector (36% t.o.v. 24%).
- Ten opzichte van de voorgaande metingen vinden minder werknemers het werk saai en routinematig.
- De werkomgeving wordt door driekwart van de werknemers als veilig ervaren. Hierin bestaan weinig verschillen tussen de sectoren en met de voorgaande jaren.

Tabel 5.16 Arbeidsomstandigheden van werknemers (percentage werknemers)

	Werk in de sector is lichamelijk zwaar (%)			Het werk is saai en routinematig (%)			Veilige werkomgeving (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Primaire sector									
Mee eens	56	48	56	37	49	36	77	78	76
Eens noch oneens	9	12	11	14	9	8	12	10	10
Mee oneens	36	40	33	49	42	55	11	12	14
Niet-primaire sector									
Mee eens	58	57	60	29	29	24	69	74	73
Eens noch oneens	11	8	9	10	7	10	16	11	14
Mee oneens	31	34	30	61	64	65	15	15	13
Totaal tuinbouw									
Mee eens	57	53	58	33	37	31	73	76	75
Eens noch oneens	10	10	10	12	8	9	14	11	12
Mee oneens	33	37	32	56	55	60	13	14	13

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

5.7 Toekomst

Uit tabel 5.17 blijkt dat de werknemers in de sector niet van plan zijn snel een overstap te maken naar een andere branche. Negen van de tien werknemers verwacht over 12 maanden nog in de sector werkzaam te zijn, 6 procent verwacht de sector binnen 12 maanden te verlaten. Dit zegt niet of zij ook van plan zijn bij hetzelfde bedrijf te blijven werken.

Tabel 5.17 Verwachtingen om in de sector te blijven werken (percentage werknemers)

	Primaire sector (%)			Niet-primaire sector (%)			Totaal tuinbouw (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Verwacht in sector te blijven werken	88	73	87	87	87	91	87	82	89
Verwacht sector te verlaten	6	17	8	6	4	5	6	9	6
Weet niet	7	10	5	7	9	4	7	9	5

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

De belangrijkste redenen om in de sector te blijven werken zijn evenals in voorgaande metingen de aantrekkelijkheid van het werk, de tevredenheid en de affiniteit met het werk (tabel 5.18). Er bestaan tussen de primaire en niet-primaire sectoren weinig verschillen in redenen om in de sector te blijven werken.

Tabel 5.18 Redenen voor de werknemers verwachten in de sector te blijven werken om in de sector te blijven werken (percentage werknemers)

	Primaire sector (%)			Niet-primaire sector (%)			Totaal tuinbouw (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Werk met plezier	33	42	25	36	40	33	35	41	29
Is tevreden met het werk	19	17	21	15	19	19	17	18	20
Werknemer heeft affiniteit met het vak	10	7	15	16	9	12	13	8	13
Werkt al lang in de sector / gaat binnenkort met pensioen	12	3	6	9	9	8	10	7	7
Werknemer ziet weinig ander mogelijkheden voor werk	5	6	6	4	6	7	5	6	7
Geen reden om de sector te verlaten	4	5	0	5	4	0	4	4	0
Het werk biedt afwisseling / flexibiliteit	4	5	9	4	3	6	4	4	8
Heeft een functie met doorgroei mogelijkheden	2	0	1	3	1	1	2	0	1
Werkt in een goed bedrijf	2	0	2	2	0	3	2	0	2
Het werk betaalt goed	2	13	5	1	5	3	2	8	4
Heeft een vaste baan	2	2	7	1	2	6	1	2	6
Is eigenaar / wil gaan ondernemen	1	0	0	1	0	0	1	0	0
Weet niet	3	0	0	2	3	1	3	2	0

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Redenen om de branche te verlaten zijn zeer divers, zoals blijkt uit tabel 5.19. De belangrijkste redenen hebben te maken met het soort van het werk (het werk is zwaar), men leert voor een ander beroep, of men wil ander werk doen.

Tabel 5.19 Redenen voor de werknemers die verwachten de sector te verlaten om de sector te verlaten (percentage werknemers)

	Primaire sector (%)			Niet-primaire sector (%)			Totaal tuinbouw (%)		
	2002	2004	2006	2002	2004	2006	2002	2004	2006
Gaat op korte termijn (binnen 3 maanden) met de VUT	12	0	0	29	17	13	20	4	5
Soort werk (zwaar, fysiek, enz.)	12	2	7	18	0	20	15	1	11
Wil graag ander werk doen	12	12	7	7	17	20	9	11	13
Arbeidsongeschikt / ziektewet, enz.	16	4	7	4	0	0	9	3	5
Gaat stoppen met werken	4	5	3	11	6	7	7	5	5
Het bedrijf sluit de deuren	12	0	10	4	17	7	7	4	9
Onvoldoende / geen doorgroeimogelijkheden	4	2	0	7	6	0	6	3	0
Leert voor een andere beroep	4	27	14	4	0	13	4	20	14
Vindt de inhoud van het werk niet leuk	4	14	7	0	6	0	2	12	5
Persoonlijke omstandigheden	0	2	3	4	17	0	2	5	2
Onzekere toekomst van het bedrijf	4	2	10	0	6	7	2	3	9
Onregelmatige werktijden	0	0	3			7			5
Overig (o.a. bijbaan, stage)	16	34	19	14	11	6	17	28	10
Weet niet/zegt niet	0	0	10	0	0	0	0	0	7

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.