
**Toekomstverkenning Arbeidsmarkt
Bloemkwekerijsector
Pilotstudie**

2005 / arbeid01

Zoetermeer, 10 maart 2005 - Joan Kooren / Jan Boon

Productschap Tuinbouw, Afdeling Beleid en Onderzoek

Alle rechten voorbehouden. Niets uit deze uitgave mag worden vermenigvuldigd en/of openbaar gemaakt worden door middel van druk, fotokopie, microfilm of op welke wijze dan ook zonder voorafgaande toestemming van de uitgever of auteur.

Productschap Tuinbouw, Postbus 280, 2700 AG Zoetermeer

Telefoon (079) 347 07 07 E-mail info@tuinbouw.nl Internet www.tuinbouw.nl

Auteur Joan Kooren / Jan Boon Telefoon 079 3470 422 E-mail j.kooren@tuinbouw.nl

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave.....	5
1. Inleiding	6
2. Conclusies.....	7
3. Arbeidsmarktgegevens.....	9
3.1. Inleiding	9
3.2. Aantal bedrijven en omvang van de werkgelegenheid.....	9
3.3. Structuur werkgelegenheid.....	11
3.4. Economische betekenis bloemkwekerijsector.....	13
4. Toekomstverwachting van de bloemenketen.....	16
4.1. Inleiding	16
4.2. Mechanisatie / robotisering.....	16
4.3. Schaalvergroting en internationalisering.....	17
4.4. Ontwikkeling arbeidsproductiviteit en loonkosten	18
4.5. Invloed wettelijke eisen.....	18
4.6. Belang maatschappelijke acceptatie, imago, ruimtebeslag, MVO en erkenningsregelingen.....	18
4.7. Wijzigingen in de afzet.....	19
4.8. Behoefte / bereidheid collectiviteit.....	19
4.9. Rol van mensen met een vakgerichte opleiding en opleidingsniveau.....	19
4.10. Arbeidsomstandigheden, cultuur en scholing.....	20
4.11. Ontwikkelingen in de omvang, samenstelling en invulling van het eigen personeelsbestand	22
5. Trends op de arbeidsmarkt van de toekomst	25
5.1. Inleiding	25
5.2. Naar meer hooggekwalificeerde banen ?.....	25
5.3. Naar meer betere banen (met betere arbeidsomstandigheden) ?.....	26
5.4. Naar een grotere variatie in arbeidstijden	26
5.5. Naar meer flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt.....	27
5.6. Naar meer werkdruk ?.....	28
5.7. Naar hogere eisen aan het arbeidsaanbod en meer ongelijkheid.	28
5.8. Naar een groter en gevarieerder aanbod van werknemers	29
5.9. Verwachte demografische ontwikkelingen.....	30
5.10. Aanbod van groen geschoolde werknemers.....	30
Bijlage 1: Lijst met geïnterviewde personen.....	32
Bijlage 2: Gespreksthema's.....	33
Bijlage 3: Geraadpleegde bronnen.....	34

1. Inleiding

Aanleiding

Over het heden van de arbeidsmarkt is veel bekend op basis van de arbeidsmarktmonitor en over de toekomst van de tuinbouwsector zijn vele studies verschenen. Over de toekomst van arbeid is echter nauwelijks informatie beschikbaar. De toekomstverkenning arbeid is de uitwerking van de aanbeveling opgenomen in het door het PT bestuur goedgekeurde “Plan van aanpak arbeid” om behalve naar het heden (via de arbeidsmarktmonitor) ook te kijken naar de toekomst van de arbeidsmarkt.

Doelstelling

Inzicht in de factor arbeid in de bloemensector (teelt en handel) in de toekomst (2005 – 2010) om nu als sector inzicht te krijgen in de stappen die je moet ondernemen om op termijn de vraag naar arbeid en het aanbod van arbeid optimaal op elkaar af te stemmen.

Pilot karakter

Gekozen is voor een bescheiden opzet van twee schakels (teelt en handel) in de bloemensector. Het onderzoek is uitgevoerd door het Sociaal Economische Secretariaat van het PT, er is geen gebruik gemaakt van externe bureaus. Mocht de uitkomst naar tevredenheid zijn dan bestaat de mogelijkheid om de toekomstverkenning ook in andere sectoren en/of schakels uit te voeren.

Opzet

De toekomstverkenning bestaat uit de volgende onderdelen

1. Inleiding
 2. Conclusies
 3. Arbeidsmarktgegevens
 4. Toekomstverwachtingen van de bloemisterijketen
 5. Trends op de arbeidsmarkt
- Bijlagen

Werkwijze

De toekomstverwachtingen van de sector zijn gebaseerd op gesprekken met vooraanstaande ondernemers (voorlopers) en andere betrokkenen uit de sector. Het onderdeel arbeidsmarkt en het onderdeel trends op de arbeidsmarkt is tot stand gekomen op basis van deskresearch. Voor diverse onderdelen is veelvuldig gebruik gemaakt van de uitkomsten van de PT arbeidsmarktmonitor 2004.

Begeleidingscommissie

De Sociaal Economische Commissie van het PT is opdrachtgever van het onderzoek, het onderzoek is begeleid door een begeleidingscommissie benoemd door de Sociaal Economische Commissie.

De leden van de begeleidingscommissie ;
de heer A. Th Burger (FNV Bondgenoten)
de heer Jac. Hoogendoorn (LTO)
de heer A. van Leerdam (CNV Dienstenbond)

2. Conclusies

1. De bloemkwekerijsector is een sector als alle andere sectoren

De verwachtingen van de voorlopers in de bloemenketen over de toekomst van arbeid in hun bedrijf verschillen niet met de door de arbeidsmarktdeskundigen genoemde toekomstige trends op de arbeidsmarkt.

2. Vertrouwen in noodzakelijke stijging arbeidsproductiviteit

Ondernemers zijn het eens, de relatief hoge arbeidskosten en het grote aandeel van de deze kosten maken het noodzakelijk dat de arbeidsproductiviteit stijgt en blijft stijgen. Het vertrouwen dat dit lukt is groot maar de consequenties bij mislukking zijn eveneens groot. Stabiele of dalende arbeidsproductiviteit kan een reden zijn voor verplaatsing naar het buitenland waar de kosten voor arbeid lager zijn.

3. Trend van dalende reguliere werkgelegenheid en toenemend beroep op inleenarbeid ingezet in 2000

Sinds 2000 is de reguliere werkgelegenheid in de glasbloementeel afgenomen. De daling betrof zowel de gezinsarbeid, als de vaste arbeid en de tijdelijke arbeid. In dezelfde periode is de inleenarbeid echter sterk toegenomen. In de handel zien we dezelfde trend maar in veel minder sterke mate. Over de gewenste verhouding tussen een vaste kern en inleenarbeid verschilt men van mening. Zowel in de teelt als in de handel zijn er bedrijven die alleen indien strikt noodzakelijk van inleen arbeid gebruik maken. Het tegengestelde namelijk zoveel mogelijk inleenarbeid met een zo klein mogelijke kern komt ook voor bij teelt- en handelsbedrijven. Een dergelijke toename van inleenarbeid kan negatieve gevolgen hebben voor het imago van de sector en de maatschappelijke acceptatie.

4. Laaggeschoold werk neemt af maar verdwijnt niet

Door toenemende mechanisering en automatisering verwachten de bedrijven een afname van de vraag naar productiemedewerkers. De afname is het gevolg van arbeidsbesparing door verbetering op het terrein van distributie en logistiek, verpakken en specifiek voor de teelt bij oogstwerkzaamheden. Door de aard van het product en de diversiteit in de vraag van de afnemers zal er altijd behoefte blijven aan productiemedewerkers.

5. Vraag naar productiemedewerkers makkelijk in te vullen

Geen enkel bedrijf verwacht in de toekomst moeite te hebben met het invullen van de vraag naar productiemedewerkers. Enerzijds omdat er altijd een aanbod zal blijven van laaggeschoolde mensen en elders op de arbeidsmarkt de vraag naar mensen met een lagere opleiding daalt. Anderzijds spreekt men ook de verwachting uit een deel van het werk in te vullen met (inleen) arbeid uit de nieuwe EU- landen.

6. Grotere vraag naar hoger geschoolde medewerkers

De meeste bedrijven geven aan dat zij een stijging voorzien in de vraag naar kader. Als redenen voor deze toegenomen vraag naar kaderpersoneel worden genoemd : de schaalvergroting, de internationalisering en de toegenomen technologie binnen de bedrijven. Deze ontwikkelingen zorgen er ook voor dat de meeste bedrijven verwachten dat het niveau van het midden en hoger kader in de toekomst zal stijgen, er komen meer mogelijkheden voor interessante functies.

7. Invulling kaderfuncties lastig

Voor de invulling van een toenemende vraag naar kaderpersoneel verwacht een aantal bedrijven in de toekomst wel problemen. Deze vrees, die zowel door de teelt - als de handelsbedrijven wordt uitgesproken, is mede gebaseerd op de ervaring die veel bedrijven nu hebben om mensen voor kaderfuncties aan te trekken. Voor een aantal bedrijven is het ontbreken van geschikte mensen doorslaggevend om de bedrijfsactiviteiten niet uit te breiden. Zo kan het tekort aan een klein aantal hoog opgeleide mensen mogelijk gevolgen hebben voor de werkgelegenheid van een grotere groep.

Met name in de grotere en groter wordende teeltbedrijven wordt gemeld dat er een duidelijke behoefte is en zal komen aan specialisten, waaronder specialisten teelttechniek. Verdwijnen van groene opleidingen wordt door deze bedrijven dan ook gezien als schadelijk voor het eigen bedrijf en voor de sector. In de handel verschillen bedrijven van mening over het belang van een tuinbouwopleiding voor de kaderfuncties. Waar sommige bedrijven aangeven dat het absoluut noodzakelijk is, is het voor andere hooguit een pré.

8. Grotere afstand tussen productiemedewerkers en kader

In hun toekomstbeeld voor arbeid maken zowel de teelt - als handelsbedrijven onderscheid tussen de verwachtingen voor de productiemedewerkers en de verwachtingen voor het kader. Bovendien spreken veel bedrijven de verwachting uit dat de afstand tussen deze twee groepen groter zal worden. Door de hogere eisen die in de toekomst aan het kader gesteld worden zijn ook de doorgroeimogelijkheden voor de productiemedewerkers geringer. Ook verwachten alle bedrijven een verandering in de verhouding tussen

deze twee groepen. De bedrijven geven in de gesprekken aan nu een verhouding denkers en doeners te hebben in hun bedrijf variërend van 1 denker op 7 doeners tot 1 denker op 1 doener. De meeste bedrijven zien voor de toekomst een verhouding die ligt tussen 1 denker op 3 doeners en 1 op 1.

9. Grotere bedrijven en een professioneler personeelsbeleid.

Hoe groter de bedrijven hoe meer ruimte in de toekomst voor een professionele invulling van het personeelsbeleid is de algemene verwachting van de ondernemers. Maar let wel, de voorlopers worden misschien wel groter maar de sector bestaat nog altijd uit veel kleine bedrijven en het gemiddelde aantal werknemers met een vast of tijdelijk dienstverband per bedrijf al jaren op hetzelfde niveau. De manier waarop de factor arbeid mee wordt genomen in toekomstplannen van de bedrijven is niet eenduidig. Enerzijds houden bedrijven bijvoorbeeld bij nieuwbouwplannen nadrukkelijk rekening met arbeid en proberen een zo gunstig mogelijk werkklimaat te scheppen voor het behoud van zittende medewerkers en het aantrekken van nieuwe mensen. Tegelijkertijd zijn in de toekomstplannen andere factoren leidend. Product, markt, teelt en logistiek zijn leidend, arbeid wordt pas daarna ingevuld. Het is belangrijk dat wanneer het krijgen en behouden van personeel bij een ruim aanbod van mensen geen probleem is, de bedrijven zich toch inspannen voor een zo gunstig mogelijk werkklimaat.

10. Fysiek minder zwaar maar wel eentoniger werk

Door mechanisering wordt het productiewerk fysiek minder zwaar. Wel verwachten veel bedrijven dat het werk eentoniger wordt. Hoe groter de omvang van de bedrijven hoe meer mogelijkheden om toch voor de noodzakelijk afwisseling te zorgen. Invulling met parttimers maakt de behoefte om voor afwisseling te zorgen kleiner.

11. Groei van de sector nodig voor behoud werkgelegenheid

De meeste koploperbedrijven geven aan dat zij geen inkrimping van het eigen personeelsbestand verwachten, zij gaan er van uit dat zij met een gelijk aantal mensen hun activiteiten zullen uitbreiden. Dit betekent dat zij ervan uitgaan dat op de markt ruimte is voor uitbreiding van hun activiteiten. Die ruimte kan ontstaan door groei van de markt of doordat kleinere bedrijven van de markt zullen verdwijnen. De (omvang van) de groei van de sector is van belang om te weten in hoeverre er sprake zal zijn van een stabiele vraag naar medewerkers of van een daling.

3. Arbeidsmarktgegevens

3.1. Inleiding

Om een beeld te krijgen van de arbeidsmarkt in de toekomst is inzicht in de huidige arbeidsmarkt en in de belangrijkste (arbeids)marktontwikkelingen een goede start.

In de hoofdstuk wordt gekeken naar :

- Aantal bedrijven en omvang werkgelegenheid
- Structuur werkgelegenheid
- Economische betekenis bloemkwekerijsector
- Kosten en opbrengsten arbeid

3.2. Aantal bedrijven en omvang van de werkgelegenheid

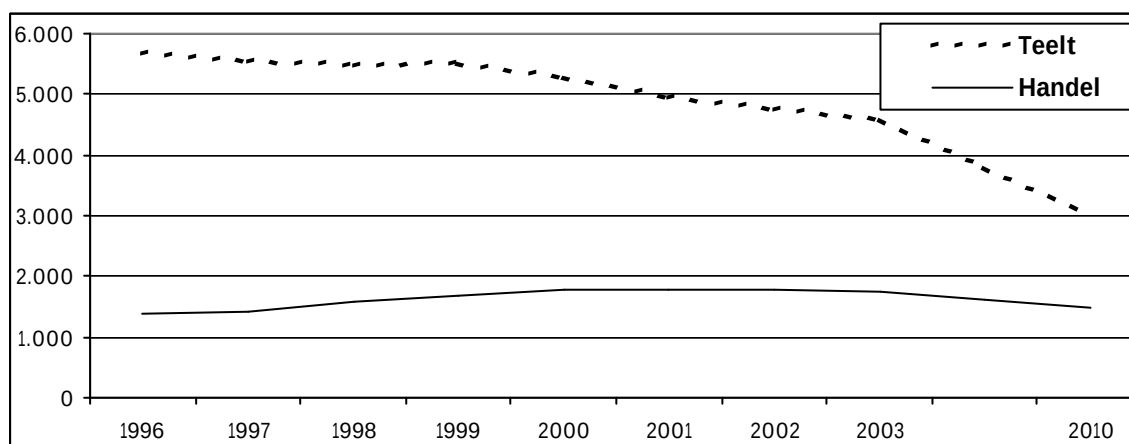
Aantal bedrijven

Het aantal bedrijven in de bloementeelte kende over het algemeen een dalende lijn sinds 1996 met een meer stabiele periode in 1998 en 1999 waarna de dalende trend in het jaar 2000 weer is ingezet. Deze dalende trend zet nog verder door.

In de handel is er sprake van groei tot 2000 en is er vanaf 2000 eigenlijk sprake van een min of meer stabiele situatie.

De cijfers voor 2004 zijn nog niet bekend en de cijfers van 2010 zijn een voorspelling gebaseerd op de trends in de afgelopen periode en de verwachtingen van de sector.

Grafiek: Aantal bedrijven



Tabel: Aantal bedrijven

Sector/ jaar	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2010
Teelt a)	5.672	5.551	5.484	5.493	5.264	4.943	4.744	4.575	3.000
Groothandel b)	1.400	1.431	1.569	1.696	1.791	1.779	1.785	1.758	1.500

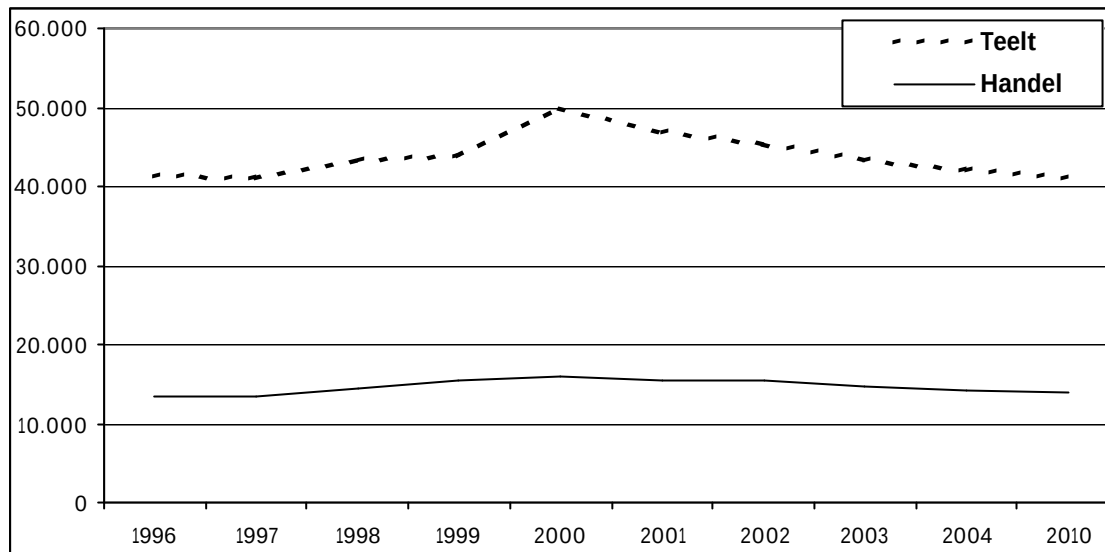
a) Bron: CBS b) Bron LISA (vestigingen)

Omvang werkgelegenheid

Onder werkgelegenheid wordt hierboven verstaan : gezinsarbeid, vaste arbeid en tijdelijke arbeid, maar losse arbeid zoals inleen- en uitzendarbeid zijn hierbij niet meegenomen. De omvang van de werkgelegenheid in de teelt kende een sterke piek in 2000 waarna een daling is ingezet. Ook voor de groothandel ligt de piek in 2000 alleen is de daarna optredende daling veel minder sterk.

De cijfers voor 2004 zijn nog niet bekend en de cijfers van 2010 zijn een voorspelling gebaseerd op de trends in de afgelopen periode en de verwachtingen van de sector.

Grafiek : Werkgelegenheid (excl. losse arbeid)



Tabel: Werkgelegenheid (excl. losse arbeid)

Sector/jaar	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2010
Teelt a)	41.295	41.000	43.349	43.851	49.801	46.912	45.308	43.263	41.000
Groothandel b)	13.300	13.349	14.497	15.392	15.844	15.511	15.406	14.604	14.000

a) Bron: CBS b) Bron LISA

In onderstaand schema is goed te zien dat het hoogtepunt van de werkgelegenheid in de totale bloemenketen in 2000 lag. In alle schakels is de werkgelegenheid daarna afgenomen. In de groothandel en de glasbloemensector is de werkgelegenheid in 2003 vrijwel gelijk aan die in 1998. In de vollegrondsbloemen en de detailhandel bloemen is er in alle jaren sprake van een dalende trend.

Tabel: Werkgelegenheid totale bloemkwekerijsector (excl. losse arbeid)

Sector/jaar	1998	2000	2002	2003
Teelt glasbloemen a)	43.349	49.801	45.308	43.263
Teelt vollegrondsbloemen a)	2.655	2.834	1.971	1.957
Bloemenveiling c)	4.300	4.400	4.200	4.200
Groothandel bloemen b)	14.497	15.844	15.406	14.604
Detailhandel bloemen b)	17.727	17.582	16.774	16.392
Totaal bloemkwekerijsector	82.528	90.461	83.659	80.416

a) Bron: CBS b) Bron LISA c) Schatting PT

Aantal werkenden per bedrijf

In de teelt is te zien dat het gemiddeld aantal medewerkers per bedrijf de laatste jaren stabiel is. Bij een dalend aantal bedrijven verwacht je wellicht een stijging van dit gemiddelde, om die stijging te krijgen moet er wel sprake zijn van een stijgende of minimaal stabiele werkgelegenheid voor vaste en tijdelijke krachten (inleenarbeid is hier niet bij inbegrepen). Hiervan is in de teelt geen sprake. In de handel is bij een dalend aantal bedrijven en een dalende werkgelegenheid ook sprake van een daling van het gemiddeld aantal medewerkers per bedrijf.

Tabel: Aantal werkenden per bedrijf (excl. losse arbeid)

sector	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2010
Teelt a)	7,3	7,4	7,9	8,0	9,5	9,5	9,6	9,5	13,7
Groothandel b)	9,5	9,3	9,2	9,1	8,8	8,7	8,6	8,3	9,3

a) Bron: CBS b) Bron LISA (werkenden per vestiging)

3.3. Structuur werkgelegenheid

Gezinsarbeid, vaste en tijdelijke krachten

Zoals hierboven vermeld wordt bij de werkgelegenheid onderscheid gemaakt tussen gezinsarbeid, vaste en tijdelijke medewerkers in dienst van het bedrijf en losse krachten die niet bij het bedrijf in dienst zijn. Deze losse krachten staan apart vermeld in onderstaande werkgelegenheidscijfers.

In bovenstaand schema is duidelijk te zien dat, met de daling van het aantal bedrijven, ook de gezinsarbeid de afgelopen 5 jaar is afgenomen in de bloemteelt onder glas. Het aandeel van de vaste krachten is gelijk gebleven en de stijging is terug te vinden bij de tijdelijke krachten. De cijfers voor inleenarbeid zijn een schatting en vertonen een stijgende lijn. Het is de verwachting dat de trends : daling gezinsarbeid en stijging inleenarbeid ook in de toekomst door zullen zetten.

Ook in de handel zien we dat een daling in het aantal bedrijven samen gaat met een daling van de gezinsarbeid. Opvallend is dat na de piek in 2002 weer een daling te zien is in het aantal tijdelijke krachten in de groothandel, waardoor het aandeel van de vaste krachten in de werkgelegenheid is toegenomen. Het aandeel gezinsarbeid zal naar verwachting in de toekomst nog verder dalen. In de handel is relatief weinig losse arbeid maar er is wel sprake van een stijgende trend.

Tabel: Overzicht structuur werkgelegenheid

	1998	2000	2002	2003	2010 a)	1998	2003	2010 a)
	AANTALLEN					VERDELING IN %		
TEELT (onder glas) a)								
Bedrijven	5.484	5.264	4.744	4.575	3.000			
Reguliere werkgelegenheid	43.349	49.801	45.308	43.263	41.000	100%	100%	100%
Gezinskrachten	11.256	10.593	9.406	8.767	5.500	26%	20%	13%
Totaal werknemers	32.093	39.208	35.902	34.496	37.000	74%	80%	87%
Vaste krachten	24.936	26.183	25.887	25.180	25.000	58%	58%	61%
Tijdelijke krachten	7.157	13.025	10.015	9.316	12.500	17%	22%	26%
Inleenarbeid (mensjaren) a)	2.600	4.100	8.700	10.000	12.500			
GROOTHANDEL b)								
Bedrijven (vestigingen)	1.569	1.791	1.785	1.758	1.500			
Reguliere werkgelegenheid	14.497	15.844	15.406	14.604	14.000	100%	100%	100%
Gezinskrachten	4.178	3.647	3.432	3.697	3.000	29%	25%	21%
Totaal werknemers	10.319	12.197	11.974	10.907	11.000	71%	75%	79%
Vaste krachten	9.017	10.853	10.033	9.479	9.500	62%	65%	68%
Tijdelijke krachten	1.302	1.344	1.941	1.428	1.500	9%	10%	11%
Inleenarbeid (mensjaren) c)	NA	950	965	1.200	1.500			

a) Bron: CBS; b) Bron LISA/ECORYS ; c) Raming PT

Tijdelijke arbeid

In de arbeidsmarktmonitor 2004 is gevraagd naar de samenstelling van de groep tijdelijke krachten. Van de reguliere arbeid (arbeidsinzet excl. inleen arbeid) maken tijdelijke krachten in de teelt bijna 30% procent uit en in de handel ca. 10%. Scholieren en studenten vormen zowel in teelt als in handel de belangrijkste groep tijdelijke krachten. Daarna gaat het om werknemers van buiten Nederland met een vaste verblijfplaats in Nederland en dan werknemers uit het buitenland zonder vaste verblijfplaats in ons land. Bij de teelt wordt ook veel gebruik gemaakt van huisvrouwen.

Tabel: Samenstelling groep tijdelijke krachten

	Scholieren/ studenten	Huisvrouwen/ huismannen	Werknemers van buiten Nederland zonder vaste verblijfplaats in Nederland	Werknemers van buiten Nederland met vaste verblijfplaats in Nederland	Overig
Teelt	44%	21%	10%	25%	0%
Groothandel	38%	8%	15%	30%	8%
Totaal tuinbouw	45%	24%	14%	14%	3%

Losse arbeid

Schattingen over de inzet van inleen- of uitzendarbeid zijn lastig te maken. Uit de enquête bij de arbeidsmarktmonitor komt naar voren dat het bij de teelt van bloemkwekerijproducten onder glas om ca. 10.000 personen zou gaan en bij de handel om een kleine 1.000 personen.

Via de vraag hoeveel van de totale loonsom besteed wordt aan losse krachten kan ook inzicht verkregen worden over de inzet van inleendarbeid. In de teelt zou het om bijna 20% van de loonsom gaan en bij de handel om nog geen 5%.

Tabel: Inzet inleendarbeid

	Aantal losse krachten ingezet via een inleenbedrijf of uitzendbureau	Aantal overige losse krachten (zoals vakantiekrachten)
Teelt	10.043	6.026
Groothandel	769	126
Totaal tuinbouw	34.094	32.390

Tabel: Aandeel inleendarbeid in loonsom

	% van de totale loonsom dat besteedt wordt aan losse krachten
Teelt	19%
Groothandel	4%
Totaal tuinbouw	14%

3.4. Economische betekenis bloemkwekerijsector

Algemeen

De omvang van de werkgelegenheid houdt verband met economische groei. Reden dus om te kijken naar de economische kerngetallen in de bloemkwekerijsector, hoewel ook hier geldt dat in het verleden behaalde resultaten geen garantie bieden voor de toekomst. Bij de teelt kijken we naar de productiewaarde en bij de groothandel naar exportwaarde omdat de omzetgegevens van de bloemengroothandel niet bekend zijn. Bij de handel is de binnenlandse handel dus niet meegenomen in deze cijfers.

Productiewaarde en exportwaarde

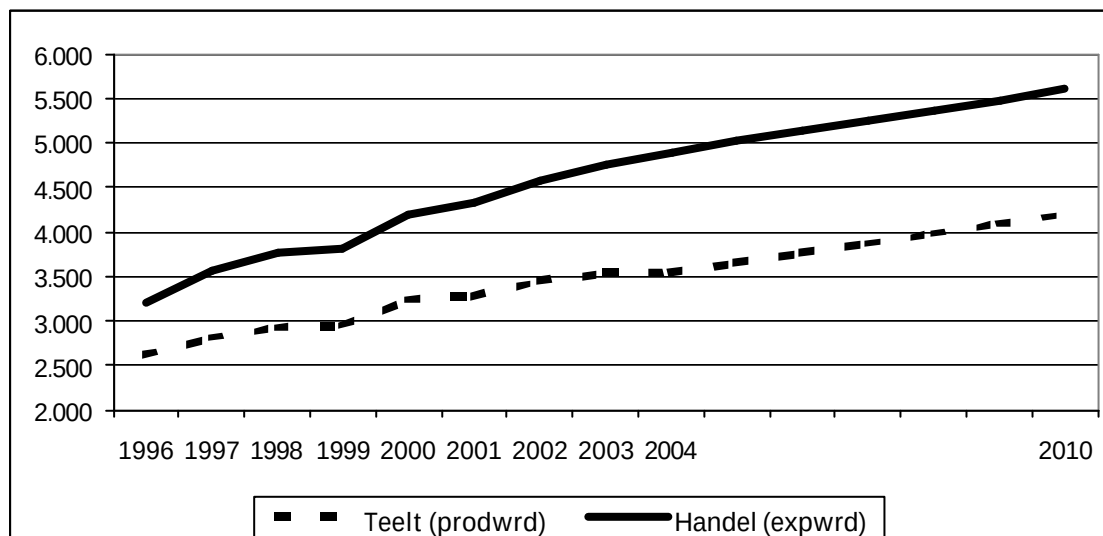
De bloemkwekerijsector is een echte groeisector hoewel de groei in 2004 wat is afgevlakt. Ook als er rekening gehouden wordt met de geldontwaarding zien we een gestage groei van de productiewaarde. Alleen 2000 springt er dan uit. De productiewaarde kwam in 2004 uit op 3,5 miljard euro. Wanneer de cijfers worden vergeleken met de werkgelegenheids cijfers blijkt dat bij een stabiele productiewaarde de werkgelegenheid daalt.

De exportwaarde groeide naar 4,9 miljard euro in 2004, daarnaast wordt er op de binnenlandse markt voor nog eens bijna 4 miljard euro aan bloemen en planten verkocht. Ook de export laat, als er rekening gehouden wordt met inflatie een gestage groei zien. Bij deze groei bleef de werkgelegenheid vrijwel stabiel.

Tabel: Productie- en exportwaarde (in mln. Euro's)

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2010
Teelt (productiewaarde)	2.614	2.813	2.922	2.950	3.241	3.278	3.450	3.533	3.540	
idem in € van 2004 *)	3.172	3.344	3.405	3.365	3.604	3.498	3.565	3.575	3.540	4.200
Groothandel (exportwaarde)	3.204	3.561	3.773	3.809	4.188	4.326	4.569	4.764	4.900	
idem in € van 2004 *)	3.887	4.233	4.397	4.345	4.657	4.617	4.722	4.820	4.900	5.600

Bron: PT; *) waarden gecorrigeerd voor inflatie



De productiewaarde per bedrijf vertoont nog altijd een stijgende lijn hoewel de groei de afgelopen jaren wel is afgezwakt. Bij de handel is er ook sprake van een stijgende lijn maar is er geen sprake van een afzwakking in de meest recente cijfers.

Tabel: Productie- en exportwaarde per bedrijf (in 1.000. Euro's)

sector	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2010
Teelt	461	510	533	537	616	663	727	772	
idem in € van 2004	559	606	621	613	685	708	752	781	1.400
Groothandel a)	2.289	2.488	2.405	2.246	2.338	2.432	2.560	2.710	
idem in € van 2004	2.777	2.958	2.802	2.562	2.600	2.595	2.645	2.742	3.733

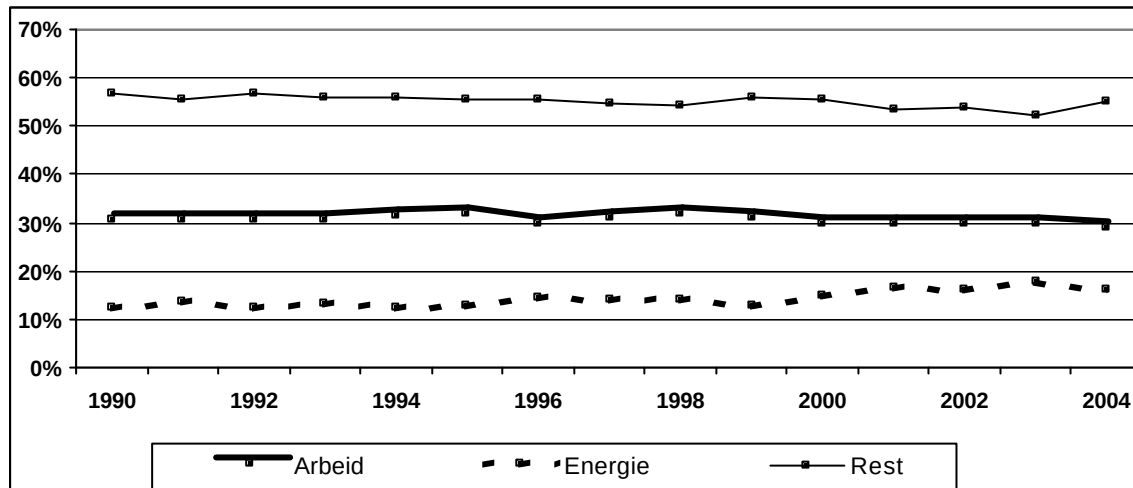
a) per vestiging

Kosten en opbrengsten van arbeid

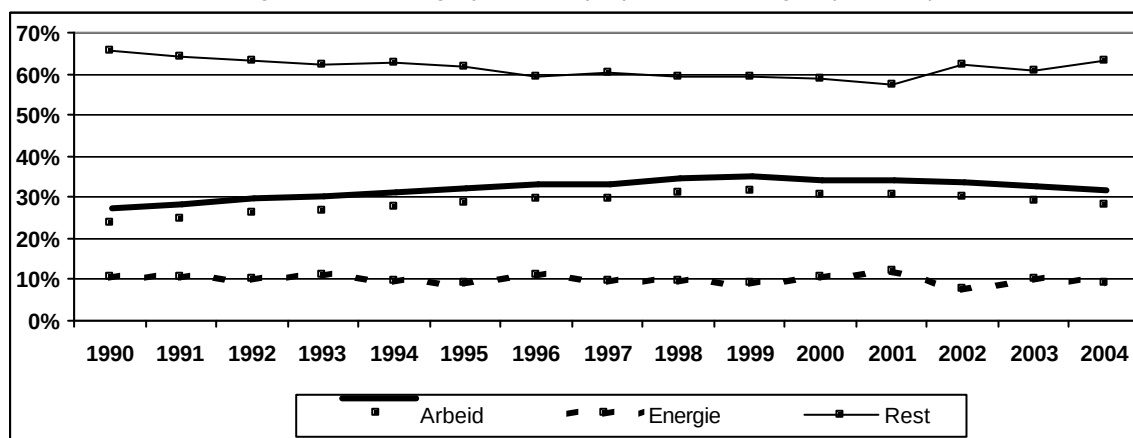
Kosten van arbeid in de teelt

Arbeid is een belangrijke productiefactor maar wordt vaak alleen gezien als een kostenpost. In de meeste tuinbouwsectoren is arbeid ook de belangrijkste kostenpost. In de teelt (snijbloemen en potplanten) is het aandeel van arbeid in de totale kosten opvallend genoeg al jaren vrijwel constant. In de snijbloementeel onder glas schommelt het aandeel zo rond de 30 %. Bij potplanten is dat ook zo maar is de spreiding iets groter.

Grafiek: Ontwikkeling kostenverdeling bij teelt van bloemen onder glas (Bron: LEI)



Grafiek: Ontwikkeling kostenverdeling bij teelt van potplanten onder glas (Bron: LEI)



Kosten van arbeid in de groothandel

Er zijn geen aparte cijfers beschikbaar voor de groothandel in snijbloemen en potplanten, het CBS publiceert een statistiek voor de totale groothandel siergewassen. Voor het grootste deel gaat het om bloemkwekerijgewassen maar er zitten ook bollen- en bomenbedrijven bij. In totaal komt het CBS op ruim 2.300 bedrijven waarvan ca. 2.000 bedrijven met 10 of minder werknemers. De 13 procent grotere bedrijven vertegenwoordigen ruim 60 procent van de totale omzet.

Het aandeel van de arbeidskosten in de totale kosten (minus inkoopwaarde) is ongeveer 40 procent, bij de kleine bedrijven is het aandeel 34 procent en bij de grotere maken de arbeidskosten met 43 procent een groter deel uit.

Opbrengsten van arbeid

Tegenover de kosten van arbeid staan ook de opbrengsten. In onderstaande tabel staat de omzet per werkende genoemd. Bij de teelt kijken we naar de productiewaarde en bij de groothandel naar exportwaarde

omdat de omzetgegevens van de bloemengroothandel niet bekend zijn. Bij de handel is de binnenlandse handel dus nu niet meegenomen in deze cijfers.

De omzet per werkende wordt logischerwijs bepaald door de totale omzet te delen door het aantal werkenden. De daling van de productiviteit in 2000 bij de teelt is dan ook te verklaren door de sterke stijging van de werkgelegenheid in dat jaar. De sterke stijging in 2003 is te verklaren door de sterke daling van de werkgelegenheid in dat jaar bij een stabiele omzet. Bij de handel zien we in de meest recente cijfers dat bij een stijging van de omzet en een daling van het aantal werkenden de exportwaarde per werkende aanzienlijk is gestegen.

Tabel: Omzet/ exportwaarde per werkende in 1.000 euro

sector	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2010
Teelt	63,3	68,6	67,4	67,3	65,1	69,9	76,1	81,7	
<i>idem in € van 2004</i>	<i>76,8</i>	<i>81,6</i>	<i>78,6</i>	<i>76,7</i>	<i>72,4</i>	<i>74,6</i>	<i>78,7</i>	<i>82,6</i>	<i>100,0</i>
Groothandel	240,9	266,8	260,3	247,5	264,3	278,9	296,6	326,2	
<i>idem in € van 2004</i>	<i>292,3</i>	<i>317,1</i>	<i>303,3</i>	<i>282,3</i>	<i>293,9</i>	<i>297,6</i>	<i>306,5</i>	<i>330,1</i>	<i>400,0</i>

4. Toekomstverwachting van de bloemenketen

4.1. Inleiding

Gesprekken

Om inzicht te krijgen in de vraag naar arbeid in de toekomst zijn gesprekken gevoerd met een 15 tal vooraanstaande ondernemers in teelt- en handelsbedrijven in de bloemensector. Alle bedrijven die gevraagd zijn om mee te werken hebben positief gereageerd. U vindt bij deze notitie in bijlage 1 een overzicht van onze gesprekspartners. In de gesprekken lag het accent op het eigen bedrijf. Het bleek dat door te praten over de toekomst van het eigen bedrijf vrijwel altijd de vooraf bepaalde gespreksthema's (zie bijlage 2) aan de orde kwamen. Deze gespreksthema's zijn (mede)gebaseerd op een aantal studies over de toekomst van de bloemensector. Een overzicht van de hiervoor gebruikte studies vindt u in bijlage 3. Ook werd op deze manier duidelijk dat de verschillende thema's op verschillende manieren van belang zijn voor arbeid. Daarbij moet ook worden opgemerkt dat sommige ontwikkelingen (zoals mechanisering en schaalvergroting) de vraag naar arbeid beïnvloeden terwijl andere ontwikkelingen (zoals de rol van het groene onderwijs) ingaan op de invulling van de vraag naar arbeid.

Naast de gesprekken met bedrijven zijn ook de uitkomsten van gesprekken met vertegenwoordigers van de vakbonden in de bloementeel en bloemenhandel en enkele anderen verwerkt.

Hoewel de opzet was meer te weten te komen over de toekomst is ook het heden, de basis voor de toekomst, uitgebreid besproken. Onze gesprekspartners hebben ons overigens meerdere malen de waarschuwing gegeven dat het maken van een toekomstvisie in de bloemensector een hachelijke zaak is. Wat vandaag waar is, is morgen weer anders. De sector staat meer bekend om het korte termijn denken dan om lange termijn visies.

In dit hoofdstuk wordt verslag gedaan van de gevoerde gesprekken en worden de belangrijkste uitkomsten per thema gegeven waarbij indien nodig onderscheid gemaakt wordt tussen teelt en handel. In de conclusie worden de verschillende uitkomsten gecombineerd om een beeld te geven van de verwachte toekomstige vraag naar arbeid.

PT-Arbeidsmarktmonitor

In november 2004 zijn ook in de bloemensector ruim 100 telers van snijbloemen en potplanten en bijna tweehonderd handelaren telefonisch geënquêteerd voor de PT arbeidsmarktmonitor, aan hen zijn ook stellingen voorgelegd over de arbeidsmarkt in de toekomst. Niet alle stellingen sluiten aan bij de gespreksthema's maar waar relevant geven wij in dit verslag naast de mening van de mensen met wie wij gesproken hebben en die over het algemeen koploper bedrijven vertegenwoordigen ook de opvattingen zoals die uit de monitor uit een representatieve steekproef blijken. Waar in de gesprekken het eigen bedrijf als uitgangspunt werd genomen, hebben de stellingen soms betrekking op de sector en soms betrekking op het eigen bedrijf. Door naast de gespreksweergave met de voorlopers ook de uitkomsten van de stellingen te geven maken we het beeld dat de sector zelf heeft over de toekomst completer.

Om een duidelijk onderscheid te maken tussen de meningen van de voorlopers en de uitkomsten van de stellingen uit de monitor zijn in de tekst de meningen afkomstig uit de arbeidsmarktmonitor in cursief weergegeven.

4.2. Mechanisatie / robotisering

In grote lijnen zijn de teelt en de handel het eens. Mechanisering (het mechanisch uitvoeren van een handeling die voorheen handmatig gebeurde, gericht op het verlichten van zwaar handwerk) en robotisering (automatiseren van een proces) zijn nodig waarbij de volgende argumenten veel genoemd werden:

- Het leidt tot een kostenverlaging bij grotere volumes en efficiënter werken.
- Het verbetert de kwaliteit door minder kans op fouten.

De krapte op de arbeidsmarkt van enige jaren terug heeft ook geleid tot de behoefte meer te mechaniseren. Vrijwel alle bedrijven verwachten op korte termijn ontwikkelingen op dit gebied. Zowel teelt- als handelsbedrijven zien nieuwe ontwikkelingen bij de interne distributie en bij de logistiek. Vaak gaan deze ontwikkelingen samen met nieuwbouw en werkt de bestaande bouw vooral remmend op verdere mechanisering.

Standaardisatie van het product is ook vaak één van de voorwaarden voor verdergaande automatisering.

Waar in de teelt wordt gewezen op de goede mogelijkheden van de standaardisatie bij potplanten en waar ook al een grote slag gemaakt is, wordt in de handel aangegeven dat potplanten door de grote variëteiten in afmetingen minder mogelijkheden bieden voor de mechanisering.

Naast de voordelen van mechanisering wordt ook gewezen op de beperkingen :

- Meer standaardisatie (nodig voor verdere automatisering) en bediening van specifieke kleinere deelmarkt gaan niet samen. Klanten willen maatwerk. Door je als bedrijf te richten op één deelmarkt heb je wel meer mogelijkheden tot standaardisatie maar doe je niet aan risicospreiding.
- Er zal altijd vraag blijven naar kleine hoeveelheden met specifieke bewerkingen.
- De aard van het product zorgt voor beperkingen. Zo kunnen sommigen producten in de teelt niet verplaatst worden en is door de versheid van het product een gemechaniseerd voorraadsysteem (nog) niet mogelijk.
- Robotisering zijn vaste kosten, dit moet je als bedrijf dus wel kunnen waarmaken.

Afname in de vraag naar arbeid wordt verwacht op de volgende plekken :

- Productiewerk en met name oogstwerk in de teelt
- "loop en sjouwwerk" door verbeteringen in de logistiek
- inhoezen en stickeren, ook wel omschreven als het fijne productiewerk of het vrouwenwerk. Hierover zijn de meningen verdeeld. Het ene bedrijf voorziet een arbeidsreductie tot 80% terwijl andere bedrijven aangeven dat automatisering door de vele variaties helemaal niet mogelijk is. Andere bedrijven geven geen prioriteit aan automatisering op dat gebied omdat dit toegevoegde waarde oplevert die zichzelf terugbetaalt.

Algemeen kan worden gesteld dat productiewerk zal blijven bestaan maar dat de omvang niet zal toenemen en dat op termijn toch een afname verwacht worden. Vrijwel alle bedrijven geven echter aan dat zij voor zichzelf geen krimp verwachten maar van plan zijn met de zelfde mensen meer te doen door uitbreiding van de eigen activiteiten en verhoging van de productiviteit. Een enkeling waagt zich aan een schatting, zo wordt een daling van de vraag naar arbeid met 10 % genoemd voor een periode van 5 jaar en 20 % voor 10 jaar. Dit betekent dat bij een groei van 2 % per jaar (en dat wordt als realistisch beschouwd) de vraag naar arbeid in het bedrijf stabiel blijft.

Slechts een enkel bedrijf verwacht ook een daling in de vraag naar commerciële functies door de ontwikkelingen in de communicatietechnologie, zoals internet.

Bedrijven geven aan dat mechanisering en automatisering wel meer vraagt van de mensen ; meer gevoel voor techniek en meer verantwoordelijkheid.

Kijken we naar de stelling in de arbeidsmarktmonitor over mechanisering dan blijkt dat ongeveer de helft van de telers en ruim eenderde van de handelaren verwacht dat de werkgelegenheid in de sector zal dalen als gevolg van de mechanisering. Dit is logisch, ook de voorlopers verwachten dat er door toenemende mechanisering en automatisering minder arbeid nodig is voor dezelfde productie, echter zij gaan er vanuit dat het eigen bedrijf de productie uit zal breiden waardoor de werkgelegenheid bij het eigen bedrijf niet afneemt. Wanneer uitbreiding van de activiteiten van de koplopers (gedeeltelijk) ten koste gaat van andere bedrijven in de sector daalt de totale werkgelegenheid. Daarbij moet ook worden opgemerkt dat bij veranderingen in de omvang van de werkgelegenheid meer aspecten spelen dan alleen mechanisering

Stelling : De werkgelegenheid in onze bedrijfstak zal de komende jaren duidelijk afnemen door invoering van nieuwe machines en apparatuur.

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	50 %	11 %	40 %
Groothandel	37 %	16 %	47 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

4.3. Schaalvergroting en internationalisering

Zowel de teelt als de handelsbedrijven geven aan dat zij voor de sector verdergaande schaalvergroting en internationalisering verwachten. Daarvoor worden de volgende argumenten genoemd :

- Schaalvergroting is verplicht voor de noodzakelijke verdergaande mechanisering
- Voor overleven is verdergaande professionalisering een absolute noodzaak.
- Door toegenomen concurrentie moet Nederland het hebben van innovatie waarvoor een zekere omvang vereist is.

- Ook bij de toename van ketenverkorting is een bepaalde omvang, dus schaalvergroting vereist (dan kan bijvoorbeeld bij het winkelklaar maken ook in het groot worden ingekocht (bijvoorbeeld sierpotjes)).

Veel van de bedrijven waarmee gesproken is, hebben ook vestigingen of medewerkers in het buitenland. Hierbij spelen de volgende punten een rol:

- Bij de teelt wordt als voornaamste argumenten hiervoor risicospreiding van het aanbod genoemd.
- De handel noemt de contacten met de lokale klanten en leveranciers als reden. Handelsbedrijven geven ook aan dat de communicatietechnologie van belang is bij internationalisering, zonder problemen overal ter wereld over de zelfde informatie beschikken.
- Bij zowel teelt als handel spelen de lagere loonkosten mee, bijvoorbeeld bij verpak- of ompakwerkzaamheden in Zuid-Amerikaanse productielanden. Wanneer de vraag naar sierteeltproducten in Oost-Europese landen toeneemt zal daar ook een verwerking (boeketlijnen) plaats gaan vinden.

Geen van de bedrijven waar mee gesproken is, verwacht door verplaatsing naar het buitenland een sterke afname van werkgelegenheid op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Uitbreiding of verplaatsing naar het buitenland wordt door teelt en handelsbedrijven niet gezien als doel maar als middel om bepaalde werkzaamheden snel, beter en / of goedkoper uit te voeren.

Een enkele keer wordt erop gewezen dat de centrumfunctie van Nederland hierdoor afneemt, dit is niet in het belang van de sector maar ondernemers kiezen voor hun eigen bedrijf.

4.4. Ontwikkeling arbeidsproductiviteit en loonkosten

Hierover zijn de ondernemers van de teelt en handel eensgezind en kort van stof. De loonkosten in Nederland zijn relatief hoog. Daarom is het noodzakelijk dat de arbeidsproductiviteit stijgt en blijft stijgen. Dit kan ondermeer door scholing, logistieke verbeteringen en mechanisering. Men heeft er vertrouwen in dat de arbeidsproductiviteit zal stijgen, stijgt de arbeidsproductiviteit niet dan verdwijnt de productie naar het buitenland.

4.5. Invloed wettelijke eisen

Bij wettelijke eisen wordt niet naar de toekomst gekeken maar worden problemen met de huidige wetgeving genoemd, de meeste ondernemers zien ook geen direct verband met arbeid. De veelheid aan regelgeving op het gebied van arbeid (voorbeelden van wetgeving die als "lastig" wordt ervaren hebben te maken met ARBO, WAO, en ontslagregeling) en de soms tegenstrijdige regelgeving ervaren enkele van de koplopers als moeilijk en kostprijsverhogend.

Bij dit onderwerp wordt ook opgemerkt dat veranderingen en verbeteringen op het gebied van arbeid en arbeidsomstandigheden wettelijk zijn afgedwongen die anders niet snel tot stand zouden zijn gekomen.

In de handel wordt meerdere malen genoemd dat door het niet nakomen van de CAO in de sector concurrentievervalsing ontstaat.

4.6. Belang maatschappelijke acceptatie, imago, ruimtebeslag, MVO en erkenningsregelingen

De meeste bedrijven noemen imago belangrijk maar zij zien over het algemeen geen direct verband met arbeid in hun eigen bedrijf. Veel bedrijven maken direct een onderscheid tussen het imago van de sector en het imago van hun eigen bedrijf. Bedrijven hechten er belang aan en doen er veel aan om zich binnen de branche en regionaal / lokaal te onderscheiden en zo voor hun eigen bedrijf een positief imago als werkgever te creëren waardoor zij een goede positie hebben op de lokale arbeidsmarkt.

Over het imago van de sector wordt gemeld dat er te veel aandacht is voor de slechte bedrijven en te weinig aandacht voor de te bescheiden voorlopers. De sector zou zich ook richting politiek meer moeten presenteren als een grote en goede werkgever voor laaggeschoolden. Anderzijds wordt opgemerkt dat de sector juist voor hoger opgeleiden op jonge leeftijd fantastische mogelijkheden biedt voor een internationale carrière.

Enkele bedrijven zijn kritisch, zo wordt opgemerkt dat het imago niet goed is maar wel klopt. Ook wordt erop gewezen dat de sector zelf zorgt voor het slechte imago bijvoorbeeld door de invulling van productiewerk door goedkope buitenlandse inleendarbeit. Wanneer zoals in de gesprekken werd opgemerkt de inleendarbeit van goedkope buitenlandse arbeid zorgt voor een slecht imago, zal dat imago gezien de trend naar meer inleendarbeit op termijn niet verbeteren. Dit maakt de sector niet aantrekkelijk voor jongeren.

Stelling : Het werk in onze sector heeft een negatief imago en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk.

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	53 %	12 %	35 %
Groothandel	29 %	11 %	60 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

De voorlopers geven aan dat zij zorgen voor een positief imago van het eigen bedrijf op de lokale arbeidsmarkt, waardoor het aantrekken van personeel over het algemeen niet moeilijk is. Toch heeft de helft van de bloementelers wel de indruk dat een negatief imago van de sector het aantrekken van geschikt personeel bemoeilijkt. Het lijkt voor de hand te liggen dat alleen de grote bedrijven spreken van eigen imago voor het bedrijf daar waar voor de kleinere bedrijven het imago van de sector een grotere rol speelt.

4.7. Wijzigingen in de afzet

Punten die vallen onder afzet en die invloed hebben op arbeid, hebben vaak ook raakvlakken met mechanisering en schaalvergroting en zijn daar al besproken.

Verder wordt ook opgemerkt dat er binnen de keten vaak sprake is van verschuiving van werkzaamheden in de keten , als voorbeeld wordt het winkelklaar maken in teeltbedrijven genoemd.

Betere samenwerking en afstemming en automatisering in de keten moeten kunnen leiden tot een vermindering van administratieve werkzaamheden in de keten.

Over de functie van klok zijn de meningen verdeeld. Sommige bedrijven zijn ervan overtuigd dat de functie van de klok in de komende 10 jaar niet zal afnemen terwijl andere bedrijven door de virtuele handel een afname zien in de functie van de klok. Bij een dergelijke afname zou er ook sprake zijn van afname van commerciële functies in de handel.

4.8. Behoeft e / bereidheid collectiviteit

Door de ondernemers wordt nauwelijks verband gezien tussen de behoefte en de bereidheid aan collectiviteit en arbeid, een uitzondering wordt gemaakt voor collectief onderzoek naar robotisering.

Voor de grotere bedrijven zijn de voordelen van de collectiviteit veel minder groot. Kennis die men zelf ontwikkelt en waarin men investeert, wil men niet meer delen. Dit speelt meer op het gebied van teelt dan op het gebied van automatisering omdat automatiseerders hun kennis toch ook gebruiken voor andere bedrijven.

Over het algemeen geven de bedrijven aan dat de behoefte aan "algemene collectiviteit" afneemt en dat de zogenaamde "kleine collectiviteit" met een groep gelijksoortige bedrijven(bijvoorbeeld via telerverenigingen) wordt geïntensiveerd.

4.9. Rol van mensen met een vakgerichte opleiding en opleidingsniveau

Duidelijk is dat in zowel de teelt als in de handel onderscheid gemaakt wordt tussen het kader / leidinggevend en de vloer / productiemedewerkers. Algemeen wordt gesteld dat met name het niveau van de leidinggevend omhoog moet. Sommige bedrijven willen van MBO naar MBO +, andere bedrijven van MBO naar HBO. Er is ook vaak verschil tussen het gewenste niveau en de realiteit binnen het bedrijf. Dit kan ondermeer ontstaan door doorgroei van eigen medewerkers in plaats van het aannemen van nieuwe medewerkers op een hoger niveau. Er zijn weinig doorgroeimogelijkheden voor productiemedewerkers en die wil men de eigen mensen niet afnemen door het aannemen van hoger opgeleiden van buiten. Dit is met name vaker het geval bij middenmanagement waarbij ervaring vaak zwaarder weegt dan opleidingsniveau.

Zowel bij teelt als bij handelsbedrijven is kennis vaak verworven in de praktijk en niet door onderwijs door mensen die al vanaf zeer jonge leeftijd in de sector werken. Dit geldt soms ook voor ondernemers. Groter wordende teeltbedrijven geven aan dat zij steeds meer behoefte krijgen aan specialisten (voor marketing, logistiek, automatisering en ook voor teelttechniek). De indruk van de teeltbedrijven is dat met name de groene MBO opleidingen breed opleiden terwijl zij behoefte hebben aan specialisten.

Zowel de voorloperbedrijven bij de teelt als de handel geven aan veel belang te hechten aan het voortbestaan van het tuinbouwonderwijs in Nederland. Verdwijnen zien zij als schadelijk voor de sector en voor het eigen bedrijf.

Dit wordt door een klein aantal van de bedrijven in zowel teelt als handel genuanceerd, waarbij wordt opgemerkt dat door standaardisatie, communicatietechnologie en mechanisatie de vraag naar groene kennis zal afnemen. De kennis wordt steeds meer ondergebracht in systemen en minder afhankelijk van mensen. Daarnaast wordt (door handelsbedrijven) erop gewezen dat mensen met "groene" vakkennis niet altijd beschikken over proceskennis, marktkennis, organisatorisch inzicht en internationale ervaring. Een tuinbouwopleiding is dan wel belangrijk maar niet altijd doorslaggevend. Teeltbedrijven wijzen erop dat ze mensen zonder groene opleiding in het bedrijf zelf wel de benodigde groene kennis bijbrengen.

Veel bedrijven in de teelt en in de groothandel vragen voor productiewerk geen groene opleiding maar geven wel aan dat mensen met een groene opleiding de voorkeur hebben omdat zij meer affiniteit met het product hebben, het groene gevoel hebben, de juiste mentaliteit hebben en zij door een betere basiskennis sneller in staat zijn zich bij te scholen.

Met het oog op de toekomst noemen enkele bedrijven het ontbreken van goed opgeleide mensen voor de functie van bedrijfsleider als beperkende factor om de bedrijfsactiviteiten uit te breiden. Eenmaal wordt voorgesteld om een pool van hoog opgeleiden voor een aantal bedrijven in de sector in te stellen om zo een hogere professionaliteit te krijgen.

Een aantal bedrijven noemt als "bewijs" van hun betrokkenheid bij het groene onderwijs het aanbieden van stageplaatsen en leerwerkplaatsen.

Stelling : Goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	53 %	19 %	27 %
Groothandel	43 %	19 %	38 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

De uitkomst van deze stelling komt wel overeen met de mening van de voorlopers, ongeveer de helft van de bedrijven in de bloemensector vindt dat goed geschoold en deskundig personeel zeldzaam is. De stelling geeft overigens geen uitsluitsel wat goed geschoold en deskundig personeel is. Bovendien geeft de stelling ook geen antwoord op de vraag in welke functies goed geschoold personeel zeldzaam is

Stelling Het middenkader in onze bedrijfstak is onvoldoende gekwalificeerd voor haar taken

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	22 %	25 %	53 %
Groothandel	16 %	24 %	59 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

De mening van de voorlopers dat met name het kader vaak onvoldoende is opgeleid voor de taken wordt maar gedeeld door een minderheid van de bedrijven. Een verklaring zou gevonden kunnen worden in de hogere eisen die door voorlopers aan hun mensen worden gesteld. Dit is in lijn met de opvatting dat door schaalvergroting en internationalisering (wat bij alle voorlopers speelt) meer van medewerkers gevraagd wordt.

4.10. Arbeidsomstandigheden, cultuur en scholing

Arbeidsomstandigheden

De meeste ondernemers vinden dat zij de arbeidsomstandigheden in hun bedrijf goed geregeld hebben en vinden dit ook vanzelfsprekend. Ondernemers zien goede arbeidsomstandigheden als een middel om zich te

onderscheiden. Goede arbeidsomstandigheden zijn zowel van belang bij het aantrekken als bij het behouden van medewerkers. Wanneer de vrees voor het niet kunnen krijgen van personeel de voornaamste of enige reden is om de arbeidsomstandigheden te verbeteren is dat een risico voor de toekomst. Op andere plekken op de arbeidsmarkt verdwijnt laaggeschoold werk, omdat er altijd een groep laaggeschoolden werk zal zoeken is voor de tuinbouw de noodzaak om de arbeidsomstandigheden te verbeteren minder groot.

Nieuwbouw is positief voor de arbeidsomstandigheden en zorgt bijvoorbeeld voor een prettigere werkplek door meer licht, minder geluid en betere voorzieningen (kantine, gebedsruimte voor allochtone medewerkers ed..

Slechts een enkel bedrijf nuanceert de arbeidsomstandigheden; de mentaliteit op de werkvloer is hard, het is fysiek werk, veel staan en veel repeterende bewegingen en vaak vroeg beginnen.

Voor de toekomst verwachten veel bedrijven dat het werk lichter wordt door mechanisering maar ook eentoniger. Wel wordt het productiewerk daardoor ook steeds sneller te leren en daardoor zijn de werkzaamheden ook makkelijker uitwisselbaar. Veel rouleren is belangrijk en soms ook verplicht. Diversiteit in producten biedt ook meer mogelijkheden voor variatie in de werkzaamheden.

Het al eerder genoemde onderscheid tussen werkvloer / productie/doeners en het management/kader/denkers wordt in de toekomst groter. Voor de bovenlaag wordt het werk door de nieuwe ontwikkelingen interessanter maar voor de productiemedewerkers niet.

Bedrijven maken onderscheid in activiteiten om werknemers te binden. Schuurfeesten en voetbaltoernooien worden genoemd als voorbeeld om scholieren / zaterdag en vakantiewerkers te binden. Om leidinggevend voor het bedrijf te behouden wordt soms de mogelijkheid geboden om in het bedrijf te participeren (mede-eigenaar, aandelen).

De meeste bedrijven in zowel de teelt als de handel geven aan dat bij fysiek werk een vorm van ouderenbeleid gewenst is. Geprobeerd wordt oudere werknemers in te zetten voor de fysiek minder zware taken. Omdat er vaak relatief weinig verschillende taken zijn, is dat niet altijd mogelijk. Veel ouderen (40+) zijn verknocht aan de bedrijven en zullen niet snel vertrekken.

Een aantal bedrijven voert een actief ziekteverzuimbeleid met veel aandacht voor een snel herstel. Ziekteverzuim wordt nauwlettend bijgehouden ook naar ziektype en er wordt gericht actie op ondernomen bijvoorbeeld tilcursus bij rugklachten.

Zaken als OR en medezeggenschap worden door geen enkel bedrijf spontaan genoemd.

Cultuur

Een aantal keren komt in de gesprekken de cultuur in de sector naar voren. Deze wordt dan omschreven als traditioneel, weinig lange termijn visie en veel korte termijn denken. De mentaliteit in de sector wordt omschreven als hard. De sector is in zichzelf gekeerd en neemt te weinig afstand. De sector zou verder moeten kijken dan het eigen wereldje en meer vrouwen in het management kunnen ook voor een cultuuromslag zorgen.

Scholing

In alle bedrijven waarmee gesproken is, wordt geschoold, meestal gericht op praktische zaken en voor vaste medewerkers. Bij niet verplichte scholing is er regelmatig sprake van geringe belangstelling. Veel bedrijven gebruiken eigen interne bedrijfstrainingen. Geen enkel bedrijf maakt melding van een gestegen vraag naar scholing als gevolg van een geringere instroom in het bedrijf van mensen met een groene opleiding.

Stelling Binnen onze bedrijfstak zijn werknemers prima te motiveren voor een gerichte vakopleiding

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	44 %	23 %	33 %
Groothandel	41 %	31 %	28 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

De uitkomsten van de stelling die gelden voor de sector bevestigen het beeld dat de voorlopers voor hun bedrijf schetsen. Werknemers zijn niet altijd even makkelijk te motiveren voor het volgen van scholing. Scholing heeft met name betrekking op de kleiner wordende groep vaste werknemers.

4.11. Ontwikkelingen in de omvang, samenstelling en invulling van het eigen personeelsbestand

Hier wordt vooral ingegaan op de gevolgen van de hierboven genoemde ontwikkelingen voor de samenstelling, omvang en invulling van het eigen personeelsbestand.

Samenstelling

Eens zijn de bedrijven het over de verwachting dat de verhouding tussen de doeners / productiemedewerkers en de denkers / kader zal veranderen. Minder doeners en meer denkers is de algemene verwachting, over de mate waarin verschillen de bedrijven van mening.

Gezien de verschillende vertrekpunten is dat ook niet verbazingwekkend. De bedrijven geven in de gesprekken aan nu een verhouding denkers en doeners te hebben in hun bedrijf, variërend van 1 denker op 7 doeners tot 1 denker op 1 doener. De meeste bedrijven zien voor de toekomst een verhouding die ligt tussen 1 op 3 en 1 op 1.

Voor het vervullen van laaggeschoolde functies verwacht geen enkel bedrijf problemen. Invulling met Oost-Europese arbeidskrachten in de vorm van inleenarbeid wordt vaak genoemd, dit geldt zowel voor teelt als handelsbedrijven.

Over inleenarbeid zijn de meningen verdeeld :

Als nadelen worden genoemd ;

- ongemotiveerdheid door geringe betrokkenheid
- hogere kosten
- "vandaag iets leren, morgen vertrekken"

Als voordelen worden genoemd;

- goede arbeidsmentaliteit met name van Poolse inleenarbeid.
- Inleenarbeid is flexibel, dit is noodzakelijk vanwege de variabele vraag naar arbeid.
- De kosten van inleenarbeid zijn gelijk maar zonder de bijbehorende kosten/ problemen bij ziekte of ontslag.

Alle bedrijven zijn het over eens dat een vaste kern van medewerkers noodzakelijk is, maar verschillen van mening over de meest wenselijke verhouding tussen inleenarbeid of losse arbeid en vaste arbeid. Er wordt ook op gewezen dat je ook kan werken met vaste (in de betekenis van steeds dezelfde) uitzendkrachten en/ of inleenarbeid. Teeltbedrijven en met name snijbloemenbedrijven geven aan veel met goedkope scholieren te werken voor de zaterdag en piekperiodes. Zij verwachten ook over 10 jaar nog veel met scholieren te werken.

Daarnaast worden ook voorbeelden gegeven van andere vormen van flexibele arbeid en outsourcen van arbeid. Zo is er een toename van de inzet van ZZP (zelfstandige zonder personeel) dit als gevolg van de lagere kosten door het ontbreken van overhead en door een verandering in de afgifte van de VAR (verklaring van arbeidsrelatie) vooraf waardoor zekerheid bestaat over de status. Een ander voorbeeld wordt gegeven in de teelt waar glastuinders werken met personeel in dienst van een soort uitzendorganisatie (zowel vast als los personeel) die door de glastuinders zelf wordt aangestuurd, maar waar de praktische uitvoering uit handen is gegeven. Flexibele arbeid wordt niet altijd ingehuurd per uur maar ook per "klus", als voorbeeld werd een boeketlijn genoemd die in zijn geheel werd uitbesteed

Stelling : Ik verwacht dat tijdelijke en losse arbeid steeds belangrijker gaat worden in de sector

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	78 %	9 %	13 %
Groothandel	60 %	16 %	24 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Stelling : Wanneer een vaste medewerker zou vertrekken uit mijn bedrijf , zou ik hem eerder vervangen door een tijdelijke of losse medewerker dan door een nieuwe vaste medewerker

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	52 %	9 %	29 %
Groothandel	36 %	6 %	43 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Het toenemend belang van tijdelijke arbeid wordt in onderstaande stellingen duidelijk onderkend, door de teelt nog meer dan door de handel maar in alle gevallen door een ruime meerderheid. Toename van tijdelijke arbeid gaat zeker op termijn ten koste van vaste arbeid. Voor het eigen bedrijf is men in dit geval terughoudender dan bij de verwachtingen voor de sector.

Omvang personeelsbestand

De voorlopers verwachten niet dat de reductie van de vraag naar arbeid als gevolg van mechanisering leidt tot een afname van de werkgelegenheid bij hun bedrijf omdat zij voor hun eigen bedrijf groei verwachten. Uit de opmerkingen van de voorlopers wordt niet duidelijk of de groei van het bedrijf ontstaat door groei van de vraag naar bloemen en of potplanten of door overname marktaandeel van andere (Nederlandse) bedrijven.

Stelling ; Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk gedaald zal zijn

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	57 %	10 %	33 %
Groothandel	48 %	21 %	32 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Kijken we naar de uitkomst van de stelling dan zien we dat het algemene beeld aanzienlijk somberder is dan dat van de koplopers. Ruim de helft van de bedrijven verwacht een daling van de werkgelegenheid in de sector. Dat kan erop wijzen dat de groei van de koplopers ook ten koste zal gaan van de Nederlandse concurrentie.

Invulling vraag naar productie medewerkers

Geen enkel bedrijf verwacht in de toekomst moeite te hebben met het invullen van de vraag naar productiemedewerkers. Enerzijds omdat er altijd een aanbod zal blijven van laaggeschoolde mensen en elders op de arbeidsmarkt de vraag naar mensen met een lagere opleiding daalt. Anderzijds spreekt men ook de verwachting uit een deel van het werk in te vullen met (inleen) arbeid uit de nieuwe EU- landen.

Stelling : Het is binnen onze bedrijfstak makkelijk om aan ongeschoold personeel te komen

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
Teelt	66 %	16 %	18 %
Groothandel	64 %	20 %	17 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Een ruime meerderheid van de bedrijven onderstreept de ervaringen van de ondervraagde koplopers dat het momenteel niet moeilijk is om aan ongeschoold personeel te komen. Deze cijfers zijn de laatste jaren sterk gewijzigd.

Invulling vraag naar kader / leidinggevenden

De meeste bedrijven geven aan dat zij een stijging voorzien in de vraag naar kader. Als redenen voor deze toegenomen vraag naar kaderpersoneel worden genoemd : de schaalvergroting, de internationalisering en toegenomen technologie binnen de bedrijven. Deze ontwikkelingen zorgen er ook voor dat de meeste bedrijven verwachten dat het niveau van het midden en hoger kader in de toekomst zal stijgen, er komen meer mogelijkheden voor interessante functies.

Bij de bedrijven bestaat de vrees dat het moeilijk zal zijn deze functies in te vullen. Deze vrees, die zowel door de teelt- als de handelsbedrijven wordt uitgesproken is mede gebaseerd op de ervaring die veel bedrijven nu hebben om mensen voor kaderfuncties aan te trekken. Voor een aantal bedrijven is het ontbreken van geschikte mensen doorslaggevend om de bedrijfsactiviteiten niet uit te breiden.

Met name in de grotere en groter wordende teeltbedrijven wordt gemeld dat er een duidelijke behoefte is en zal komen aan specialisten, waaronder specialisten teelttechniek. Verdwijnen van groene opleidingen wordt door deze bedrijven dan ook gezien als schadelijk voor het eigen bedrijf en voor de sector. In de handel verschillen bedrijven van mening over het belang van een tuinbouwopleiding voor de kaderfuncties. Waar sommige bedrijven aangeven dat het absoluut noodzakelijk is, is het voor andere hooguit een pré.

Stelling : Het is momenteel zo moeilijk aan personeel te komen dat mijn bedrijfsvoering eronder lijdt.

schakel	Mee eens	Neutraal / weet niet	Niet mee eens
---------	----------	----------------------	---------------

Teelt	9 %	8 %	84 %
Groothandel	8 %	15 %	77 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Bij nog geen 10% van de bedrijven in de bloemenketen lijdt de bedrijfsvoering onder een tekort aan personeel. Dit percentage is lager dan de laatste jaren gebruikelijk is. We spreken dan over zo'n 400 teeltbedrijven en 140 handelsbedrijven. Dit komt wel overeen met de mening van de voorlopers, bij de meerderheid lijdt de bedrijfsvoering niet onder een tekort aan personeel.

5. Trends op de arbeidsmarkt van de toekomst

5.1. Inleiding

Het Sociaal Cultureel Planbureau (het SCP) heeft in het trendrapport 2004 zeven trends of toekomstverwachtingen beschreven die een beeld geven van de toekomstige arbeidsmarkt in Nederland. Zes van deze trends hebben betrekking op het aanbod van arbeid en de vraag naar werknemers en 1 trend heeft betrekking op het aanbod van werknemers. Daarnaast is door de Raad voor Werk en Inkomen gekeken naar de gevolgen van het uitstromen van de babyboom generatie voor de arbeidsmarkt. Tot slot wordt bij het aanbod van werknemers nog gekeken naar het aanbod van mensen met een groene opleiding.

De trends op een rijtje ;

Aanbod van arbeid en vraag naar werknemers

- Naar meer hoog gekwalificeerde banen ?
- Naar betere banen (met betere arbeidsomstandigheden) ?
- Naar een grotere variatie in arbeidstijden
- Naar meer flexibiliteit en mobiliteit
- Naar meer werkdruk
- Naar hogere eisen aan het arbeidsaanbod en meer ongelijkheid

Aanbod van werknemers

- Naar een groter en gevarieerder aanbod van werknemers
- Uitstroom van de babyboomers
- Aanbod van jongeren met een tuinbouwopleiding

Per geschetste ontwikkeling zal worden aangegeven of en op welke wijze deze trend herkenbaar is voor de bloemensector, waar mogelijk worden daarbij recente cijfers ter onderbouwing gegeven.

5.2. Naar meer hooggekwalificeerde banen ?

Algemeen

Vrij algemeen is de verwachting dat op de Nederlandse arbeidsmarkt hooggekwalificeerd werk zal toenemen en dat door de introductie van technologie de vraag naar vaardigheden toe zal nemen. Daarnaast zal een sterke polarisatie optreden tussen de boven- en de onderkant van de arbeidsmarkt. Aan de onderkant komt er veel vraag naar persoonlijke diensten.

In de afgelopen jaren is het beroepsniveau van de Nederlandse beroepsbevolking gestegen. Het middelbare niveau fungeert als het ware als een scharnierpunt. Het belang van dat niveau bleef gelijk maar het niveau daaronder nam af, terwijl het belang van hogere niveaus groeide. Opvallend is dat het elementaire niveau gelijk bleef. Er is blijkbaar een constante vraag naar elementaire beroepen.

Al met al verwacht het SCP dat ook in de toekomst het niveau omhoog zal gaan maar er blijft vraag naar lager gekwalificeerd werk. De "ruggengraat" van de arbeidsmarkt, de middelbare beroepen zullen volgens het SCP in belang gelijk blijven (ca. 40 procent).

Bloemkwekerij

In de tuinbouw en de bloemkwekerijsector is het gemiddelde niveau van de beroepen lager. Circa 10 procent van de vaste krachten heeft een elementaire functie. In de totale tuinbouw heeft verder 50 procent van de vaste krachten een laag gekwalificeerde baan. In de bloemkwekerijsector en dan vooral in de handel is dat minder. Als we bedenken dat er naast de vaste krachten nog (veel) gebruik gemaakt wordt van inleendarbeid dan is het aandeel van elementair en laaggeschoold werk groter.

Ondanks het feit dat de verhoudingen in de bloemensector niet gelijk lopen met de algemene arbeidsmarkt zijn de trends wel herkenbaar. Zo is de afgelopen jaren het gemiddelde opleidingsniveau gestegen. Ook verwacht men in de bloemenketen in de toekomst hoger gekwalificeerde banen. Bovendien hebben de bedrijven ook aangegeven dat de verschillen tussen de bovenkant en de onderkant van het aanbod van banen zullen toenemen. Tot slot is aangegeven dat de vraag naar laaggeschoolden in de bloemensector niet zal verdwijnen omdat er door de aard van de product en de toenemende behoefte aan maatwerk altijd vraag naar zal zijn.

Tabel: Opleidingsniveau vaste krachten

Sector / opleiding	basisschool	Lbo/vmbo/mavo	Havo/vwo/mbo	HBO/universitair
Teelt	12 %	60 %	25 %	2%
Groothandel	12 %	33 %	47 %	9 %
Beroepsbevolking Nederland	25 %		44 %	28 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004 / CBS

5.3. Naar meer betere banen (met betere arbeidsomstandigheden) ?

Algemeen

Op dit punt lopen de visies van de deskundigen uiteen. De ene stroming zegt dat door technologische ontwikkelingen veel fysiek zwaar werk en werk onder slechte arbeidsomstandigheden zal verdwijnen. Daarnaast staat de verwachting van andere deskundigen dat technologische ontwikkelingen zeker aan de onderkant van de arbeidsmarkt zullen leiden tot een standaardisering van taken. Hierdoor komen er meer banen met geringe ontplooiingsmogelijkheden.

Vuil werk is afgenomen maar dat gaat zeer geleidelijk. In 2002 betrof het 18 % van alle werkenden. Ook met stank en lawaai worden werkenden minder geconfronteerd dan voorheen. Zwaar werk neemt in de tijd gezien nauwelijks in belang af (20 %). Hier staat tegenover dat meer werkenden te maken hebben met repeterende handelingen. Niet minder dan 45 procent van alle werkenden heeft hier mee te maken. Eenzelfde percentage zegt dat ze langdurig met het bovenlichaam in dezelfde houding moeten werken.

Wat opvalt is dat veranderingen op dit gebied heel geleidelijk gaan. Als we dit doortrekken naar de toekomst dan zou ook in 2010-2020 in de kernelementen van het werk niet echt heel veel verandering optreden.

Bloemkwekerij

De algemene trends zijn herkenbaar in de tuinbouw. Daar waar veel voorlopers erop wijzen dat de arbeidsomstandigheden sterk verbeteren door mechanisatie wijzen anderen op de mindere variatie in het werk van de laaggeschoolden.

Wanneer we kijken naar de mening van de werknemers in de glastuinbouw (specifieke cijfers voor de bloemensector zijn niet beschikbaar) op dit punt dan zien we dat dit in de teelt heel herkenbaar is, het werk is de afgelopen periode minder zwaar maar wel saaier geworden. In de groothandel zijn er de afgelopen twee jaar geen verschillen opgetreden.

Tabel Percentage werknemers dat het eens is met stelling

	Werk in de sector is lichamelijk zwaar		Werk is saai en routinematig	
	2002	2004	2002	2004
Teelt (glastuinbouw totaal)	56 %	48 %	37 %	49 %
Groothandel (tuinbouw totaal)	58 %	57 %	29 %	29 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

5.4. Naar een grotere variatie in arbeidstijden

Algemeen

Individualisering en een groeiende diversiteit van de beroepsbevolking zullen er toe leiden dat arbeid op zich en arbeidsrelaties een grotere variëteit gaan vertonen. De werkenden zullen steeds meer proberen het werkzame bestaan in te richten naar eigen preferenties en privé-omstandigheden. Werktijden en contracten zullen steeds meer op het individu worden toegesneden. Dit proces wordt ook wel in verband gebracht met de toenemende behoefte aan flexibiliteit aan de vraagzijde van de arbeidsmarkt. Dit zal leiden tot een toename van het aantal flexibele arbeidsplekken.

Op dit moment werkt een kleine groep hooguit een tiende deel van de tijd thuis. Werkgevers zien nadelen als het gaat om productiviteit en beveiliging data. Werknemers geven aan sociale contacten te missen. Bovendien eist het huidige werk vaak fysieke aanwezigheid voor afstemming, coördinatie en communicatie. Elementen die steeds belangrijker worden. Een gematigde toename van thuiswerken is te verwachten maar het zal geen dominante plaats gaan innemen.

Nederland is kampioen deeltijdwerken. Voornamelijk vrouwen werken veel in deeltijd (70 %). De vrouwen die toetreden op arbeidsmarkt zijn vnl. grote deeltijders (20-34 uur). Van de mannen werkt nu zo'n 15 procent in deeltijd. Minder werken vermindert bij werkgevers (en werknemers) de behoefte aan investering in training en scholing. Een goed werkklimaat is meer gewaarborgd met een stabiele situatie.

Er is een toenemende druk om meer te gaan werken. Met het oog op de vergrijzing en de internationale concurrentie is het noodzakelijk om zoveel mogelijk arbeidsaanbod te mobiliseren. Of dat het beleid de tendens om meer deeltijdwerk te keren is de vraag maar het aantal vrije dagen zal onder vuur komen te liggen.

Bloemkwekerij

De stijging in deeltijdwerk is gestopt na 2002 en nu is een dalende lijn te zien. Met name in de groothandel wordt aanzienlijk minder in deeltijd gewerkt dan het landelijk gemiddelde. Thuiswerk zal in de primaire sector niet en in de niet-primaire sector nauwelijks een rol spelen.

Tabel : Aandeel vaste krachten dat < 32 uur per week werkt

Sector	1998	2000	2002	2004
Teelt	18	23	35	32
Groothandel	-	15	23	18
Beroepsbevolking Nederland	30	32	35	.

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

5.5. Naar meer flexibiliteit en mobiliteit op de arbeidsmarkt

Algemeen

Veel toekomststudies geven aan dat de arbeidsmarkt steeds beweeglijker wordt. Men zal veel vaker van werkgever veranderen, hoewel verandering van werkgever ook conjunctuur gebonden is. Als onderbouwing worden trends opgevoerd als informatisering, internationalisering, individualisering en intensivering. De productie zal zodanig ingericht worden dat werknemers op verschillende posities in de organisatie werkzaam kunnen zijn. Arbeidsorganisaties zullen platter worden en mensen krijgen weer verantwoordelijkheden. Platter betekent ook minder doorgroei. Dit bevordert weer de mobiliteit. Deze wijze van werken gaat ook inhouden dat mensen zich steeds minder gaan specialiseren. Vaardigheden zullen zich richten op sociaal, communicatief, aanpassing en beoordelingsvermogen. Bedrijven zullen steeds meer tijdelijke krachten inhuren, terwijl ook steeds meer buiten de "gebruikelijke" uren gewerkt zal worden.

Cijfers over de afgelopen 30 jaar wijzen niet op het einde van de vaste baan. In 1970 bestond 80 procent van de werkgelegenheid uit vaste banen in 2002 was dat nog altijd 76 procent. Ook werknemers zelf geven in overgrote meerderheid aan een vast dienstverband te prefereren. Een trend naar meer flexibiliteit binnen de eigen organisatie is wel zichtbaar maar lijkt alleen van toepassing op laagopgeleiden.

Bloemkwekerij

In de tuinbouw en in de bloemkwekerijketen is het aandeel van vast personeel lager dan in het algemeen op de arbeidsmarkt. Daarnaast is in de tuinbouw de algemene trend waarbij meer tijdelijke krachten worden ingehuurd duidelijk herkenbaar. De voorlopers in de tuinbouw geven ook aan dat er door de hogere eisen die aan de medewerkers gesteld worden minder doorgroei mogelijk is.

Tabel: Aantal vaste en tijdelijke krachten van 1998 t/m 2003

sector	Vast 1998	Vast 2000	Vast 2002	Vast 2003	Tijdelijk 1998	Tijdelijk 2000	Tijdelijk 2002	Tijdelijk 2003
Teelt	5.718	5.713	5.918	4.693	2.835	3.749	2.051	3.382
Groothandel	9.017	10.853	10.033	9.479	1.302	1.344	1.941	1.428
Totaal tuinbouw	156.220	167.755	164.808	163.924	38.817	49.461	47.346	48.663

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

5.6. Naar meer werkdruk ?

Algemeen

Bedrijven streven naar een steeds hogere arbeidsproductiviteit. Dit geeft meer werkdruk. Dit wordt nog versterkt door de minder strikte scheiding tussen privé en werk. Sommige groepen leggen zich ook zelf meer werkdruk op omdat zij het werk als middel zien voor behoeften als zelfontplooiing, zingeving, opdoen sociale contacten, ed. .

In 2002 gaf 41 procent van de werkenden aan in een hoog tempo te (moeten) werken en 29 procent gaf aan onder hoge tijdsdruk te werken. Dat zijn grote aantallen maar in de loop der jaren zijn die percentages niet zo gek veel veranderd. Misschien vindt het gevoel van tijdsdruk z'n oorsprong in meer activiteiten in het huishouden en in de vrije tijd. De stabilisatie kan ook beïnvloed zijn door de toegenomen autonomie. Wie veel werk moet verzetten zonder daar zelf invloed op uit te kunnen oefenen ervaart druk veel eerder dan wanneer men er wel invloed op heeft. Door de trend naar meer autonomie gaan de scherpe kantjes van het tijdsdruk gevoel er wellicht af.

Werkdruk toename blijkt ook niet uit cijfers over overwerk. In de loop der jaren is er geen sprake van een trendmatige stijging te zien. Bij voltijdwerkers neemt het de laatste jaren zelfs af. Bij flexwerkers is er wel een duidelijke stijging te zien.

Bloemkwekerij

De ontwikkelingen in de teelt en handel lopen enigszins uiteen. In de teelt lijkt de laatste jaren een afname te zijn van de werkdruk : minder lange dagen , minder overwerk, meer tevredenheid over het aantal mensen om het werk mee te doen. In de handel wordt wat vaker overgewerkt en vinden meer mensen dan voorheen dat er onvoldoende mensen zijn om het werk aan te kunnen.

Tabel: Meningen van werknemers in de tuinbouw die betrekking hebben op werkdruk

		Teelt (totaal glastuinbouw)		Groothandel (totaal tuinbouw)	
		2002	2004	2002	2004
We zijn met te weinig mensen om het werk aan te kunnen	Eens	31 %	21 %	40 %	31 %
	Neutraal	9 %	4 %	10 %	4 %
	Oneens	60 %	69 %	50 %	64 %
Er worden veel lange dagen gewerkt	Eens	40 %	34 %	44 %	44 %
	Neutraal	14 %	12 %	19 %	10 %
	Oneens	46 %	53 %	37 %	46 %
Het opnemen van vrij dagen is geen probleem	Eens	82 %	87 %	75 %	76 %
	Neutraal	5 %	5 %	10 %	8 %
	Oneens	13 %	8 %	15 %	16 %
Percentage werknemers dat wel eens moet overwerken		74 %	71 %	71 %	74 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

5.7. Naar hogere eisen aan het arbeidsaanbod en meer ongelijkheid.

Algemeen

Kennis en vaardigheden veranderen steeds sneller. Naast opleidingsniveau neemt ook de betekenis van sociale en communicatieve vaardigheden toe. De eisen nemen toe. Er komt meer concurrentie tussen de werkenden. Er ligt een duale arbeidsmarkt in het verschiet met voordelen voor de bovenkant en grote nadelen voor de onderkant van de arbeidsmarkt. Het is niet voor het eerst dat voor het ontstaan van een tweedeling van de arbeidsmarkt gewaarschuwd wordt.

Dit punt sluit direct aan bij het eerder genoemde punt dat er meer aanbod komt naar hoger gekwalificeerde banen. Voor die hoger gekwalificeerde banen wordt meer gevraagd van de medewerkers. Daardoor is doorgroei naar hogere functies voor werknemers lastiger en worden de verschillen tussen de bovenkant en de onderkant van de arbeidsmarkt groter.

Bloemkwekerij

Zoals opgemerkt onder 5.2 geven de voorlopers in de bloemensector ook aan dat de verschillen tussen de onderkant en de bovenkant van de werkgelegenheid steeds groter worden. Door schaalvergroting, internationalisering en technologische vernieuwingen worden de eisen die men stelt aan het kader steeds hoger. Tegelijkertijd blijft er naar verwachting ook een deel eenvoudig werk bestaan in de bloemensector, dat volgens sommigen door technologische vernieuwingen juist eenvoudiger wordt.

5.8. Naar een groter en gevarieerder aanbod van werknemers

Algemeen

In tegenstelling tot allerlei trends over de toekomst van de arbeidsmarkt waarbij niet met zekerheid aangegeven kan worden welke richting het op zal gaan, is het verwachte aanbod van werknemers met een vrij grote mate van zekerheid aan te geven. De trend die zich al enige tijd voordoet zal worden voortgezet, nl. de diversiteit zal onmiskenbaar toenemen. Dit betreft allereerst de opmars van vrouwen op de arbeidsmarkt maar de komende jaren zal ook het belang van allochtonen en ouderen groeien. De vergrijzing van het arbeidsaanbod is een demografisch gegeven. Met een grote participatie van ouderen heeft Nederland in het recente verleden nooit mee te maken gehad. Dit vereist aanpassing van de arbeidsorganisatie (arbeidstijden) en het aanbieden van scholing.

De allochtone bevolking kent veel jongeren. Deze zullen in grote aantallen op de arbeidsmarkt komen. Dit zal nog versterkt worden door emancipatie van moslimvrouwen. Het SCP constateert een langzame maar heel geleidelijke toetreding van Turkse en Marokkaanse vrouwen op de arbeidsmarkt

De komende jaren zal vooral de participatie van vrouwen nog sterk toenemen. Ook het opleidingsniveau van vrouwen vertoont nog steeds een stijgende lijn. Na een dip in de jaren negentig is de participatie van ouderen sindsdien met het aantrekken van de arbeidsmarkt weer toegenomen. Naast overheidsbeleid speelt bij ouderen ook mee dat het aandeel van zware fysieke arbeid afneemt maar daar staat tegenover dat het werk hectischer en veeleisender wordt. De toetreding van, over het algemeen laag opgeleide, allochtonen is overigens sterk conjunctuur gebonden.

Bloemkwekerij

Er zijn minder vrouwen, minder ouderen en iets meer allochtonen in de bloemkwekerijsector dan gemiddeld in de beroepsbevolking.

Uit onderstaande schema's blijkt dat het aandeel vrouwen in de teelt en het aandeel allochtonen zowel in de teelt als in de handel sterk schommelt terwijl het in de totale tuinbouw en de beroepsbevolking vrij stabiel is.

Tabel: Aandeel vrouwen, allochtonen en 45-plussers onder vaste krachten

sector	Vrouwen	Allochtonen	45 plus
Teelt	34 %	19 %	30 %
Groothandel	31 %	8 %	24 %
Nederlandse beroepsbevolking	43 %	16 %	32 %

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Tabel: Vrouwen als aandeel van de vaste werknemers

	1998	2000	2002	2004
Teelt	29%	39%	41%	34%
Groothandel	N.A.	N.A.	32%	31%
Totaal tuinbouw	37%	38%	38%	38%
Werkzame beroepsbevolking Nederland	40%	41%	42%	43%

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

Tabel: Alloctonen als aandeel van de vaste werknemers

	1998	2000	2002	2004
Teelt	11%	13%	10%	19%
Groothandel	N.A.	13%	6%	8%
Totaal tuinbouw	8%	10%	9%	10%
Werkzame beroepsbevolking Nederland	15%	15%	16%	16%

Bron : PT-Arbeidsmarktmonitor/ Ecorys NEI 2004

5.9. Verwachte demografische ontwikkelingen

De Raad voor Werk en Inkomen (RWI) heeft een analyse uitgevoerd naar de gevolgen van het uitstromen van de babyboomgeneratie voor de arbeidsmarkt.

Uit de analyse komt naar voren dat er nogal wat verschillen zijn per sector en naar regio. Het is volgens de RWI niet zo dat waar de uitstroom groot zal zijn er direct knelpunten zullen optreden. De RWI verwacht voor een kleine 20 procent van de arbeidsmarkt op een termijn van 5 tot 10 jaar knelpunten ten gevolge van een hoge vervangingsvraag. Bij de beroepen die de CWI noemt als knelpunt staan geen tuinbouwberoepen. De RWI verwacht in de agrarische- en handelssector juist weinig knelpunten ondanks de hoge vervangingsvraag in de primaire agrarische sector.

In het algemeen stelt de RWI dat scholing zowel goed is voor het beter aansluiten bij de hogere eisen die de arbeidsmarkt gaat stellen en anderzijds blijkt dat hoger geschoolden langer blijven werken. Het scholingsmes snijdt dus aan twee kanten.

Verder stelt de RWI dat het arbeidsaanbod ook verruimd kan worden door uitbreiding van contracten van deeltijders. Dit heeft best effect want een uur langer werken per week heeft hetzelfde effect als een jaar langer doorwerken.

Een onzekere factor is de economische groei. De afgelopen jaren is dat goed zichtbaar geweest. De krapte rond de eeuwwisseling gevolgd door het ruimere aanbod in deze tijd tonen aan hoe groot de invloed is van de algemene economische situatie. Als de economische groei op gang komt en de babyboomers met pensioen gaan, gaat een grote vervangingsvraag samen met een grote uitbreidingsvraag. Volgens de RWI betekent dat dat er dan behoefte is aan een grotere participatiegraad. Een probleem is dat de meeste ruimte voor participatievergroting er is bij laagopgeleiden. Een toenemende participatiegraad van laagopgeleiden leidt gemiddeld gezien tot verlaging van de productiviteit. Toename van participatiegraad en toename van productiviteitsverhoging gaan niet als vanzelfsprekend samen.

De RWI geeft een paar praktische uitgangspunten mee voor het beleid.

De RWI plaats de primaire agrarische sector in de categorie "kleine vervangingsvraag en weinig knelpunten". Vergrijzing is hier een "zegen". Dankzij een grote uitstroom ontstaat ruimte voor instroom van ongeschoolden.

De handel in het algemeen deelt de RWI in in de categorie "kleine vervangingsvraag en weinig knelpunten". Vanwege het relatief grote aandeel van jongeren adviseert de RWI hier om de mensen te scholen of "verhuizen" naar een segment met veel knelpunten. Deze categorie kan wel eens het "donorsegment" van het arbeidsmarktbeleid worden.

5.10. Aanbod van groen geschoolde werknemers

Naast het kijken naar het algemene aanbod van werknemers op de arbeidsmarkt (zoals onder punt 8 en punt 9) is het ook zinnig om te kijken naar het aanbod van een groep die specifiek voor de tuinbouw en daarmee ook voor de bloemensector interessant is. Het gaat om de mensen met een specifieke tuinbouwopleiding. Van de huidige instroom in de sector is 10 % schoolverlater, al dan niet met een groene opleiding, op basis van de huidige gegevens zijn dat zo'n 900 schoolverlaters die per jaar instromen in de tuinbouwketen.

Het aantal leerlingen dat een opleiding plantenteelt of tuinbouw volgt op MBO, HBO of WO niveau daalt al enkele jaren sterk en lijkt nu enigszins stabiel voor het MBO onderwijs en daalt nog bij het HBO en universitair onderwijs. Momenteel kent het HBO een uitstroom richting tuinbouw van een kleine 100 mensen per jaar. Daarvan verlaat 1 op de 10 de sector en 1 op de 10 gaat verder met een vervolgopleiding. Dat betekent dat er maximaal zo'n 80 mensen beschikbaar komen voor de arbeidsmarkt. Die kunnen dan nog veel kanten op; teelt en handel maar ook de "periferie" zoals onderzoek, plantenziektkundige dienst, adviesbureaus e.d. Zijn daar buitenlandse studenten bij dan gaan die mogelijk aan de slag in hun land van herkomst. Op universitair niveau spreekt je misschien over een uitstroom van 10 personen richting plantenteelt op jaarbasis.

Op MBO niveau is er een verwachte uitstroom van gediplomeerden van 750 tot 1000 per jaar in de richting plantenteelt. Die zijn ook niet allemaal direct beschikbaar voor de arbeidsmarkt. 1 op de 5 gediplomeerden met een MBO opleiding plantenteelt gaat verder leren, van degenen die wel gaan werken geeft 1/3 aan in een andere richting te gaan werken. Er zijn dus naar schatting maximaal 500 mensen beschikbaar voor de tuinbouwketen breed.

Dit betekent voor de bloemensector die aangeeft dat de opleidingseisen hoger zullen worden, dat het aanbod van hoog opgeleiden met een groene opleiding beperkt is en dat ook de andere tuinbouwbedrijven en de periferie van adviesbureaus, onderzoeksinstituten, keuringsdiensten e.d. in dezelfde vijver vissen.

Getalsmatig gaat het misschien niet om schokkende cijfers, het aanbod is niet hoog maar de vraag naar hoger opgeleide mensen met een groene opleiding is ook niet zo hoog. Toch geeft een aantal voorloper bedrijven nu aan niet uit te breiden omdat zij niet over voldoende kademensen beschikken. Hoewel het misschien lijkt dat slechts enkele functies hierdoor niet vervuld kunnen worden heeft het niet invullen van de functies wel gevolgen voor de werkgelegenheid van een grotere groep. Dat betekent dat het ontbreken van enkele goed opgeleide mensen gevolgen heeft voor een veel grotere groep lager geschoolde mensen

Conclusie:

De verwachtingen van de voorlopers in de bloemenketen over de trends op de arbeidsmarkt verschillen niet met de verwachtingen van de arbeidsmarktdeskundigen over de toekomstige vraag. Daarmee kunnen we constateren dat we in de toekomst rekening moeten houden met de genoemde trends. De mate waarin de trends plaats zullen vinden, hangt echter sterk samen met de economische situatie van de sector, ook daarover zijn de sector en de arbeidsmarktdeskundigen het eens.

Bijlage 1: Lijst met geïnterviewde personen

Naam:	Bedrijf:	Datum gesprek
TEELT		
De heer van der Eijk	VDE Plant BV	2 september 2004
De heer C. Zuurbier	C.G. Zuurbier en Co Rozenkwekerijen	2 september 2004
De heer D. Fiere	Bunnik Plant BV	6 september 2004
De heer A.C.M. Groot	Nolina Potplantenkwekerijen BV	7 september 2004
De heer J. Borst	BOVEBO BV	9 september 2004
De heer N. Tesselaar	Tesselaar Alstroemeria	9 september 2004
De heer E. Moor	Kwekerij Sion Plantage BV	21 september 2004
De heer Prins	Prins Orchid Pak BV	28 september 2004
GROOTHANDEL		
De heer H. Brockhoff	Dutch Flower Group BV	21 september 2004
De heer G. Mulder	Waterdrinker BV	27 september 2004
De heer H. Maase	Leo van der Weijden BV	30 september 2004
Mw. I. Hogenbirk	De Gooijer International BV	26 oktober 2004
De heer J. Hilarides	Hilverda De Boer	26 oktober 2004
De heer F. Koenen	Metz BV	9 november 2004
De heer R. de Jong	Sierex BV	18 november 2004
Vak- en Brancheorganisaties		
Mw. A.C. van Altvorst en de heer F. Erdtsieck	VGB	24 februari 2004
De heer J. Bosma	CNV-Bedrijvenbond	11 oktober 2004
Mw. N. Poelgeest	CNV-Dienstenbond	19 oktober 2004
ONDERWIJS		
De heer T. Foppele en de heer Hattink	HAS Den Bosch	27 januari 2005

Bijlage 2: Gespreksthema's

GESPREKSTHEMA'S PILOT VERKENNING ARBEIDSMARKT BLOEMKWEKERIJSECTOR

Ontwikkeling / thema	GEVOLGEN VOOR:			
	Omvang van het personeelsbestand	Samenstelling van het personeelsbestand	Opleidingsniveau, onderwijs en scholing	Aard werkzaamheden, werkomgeving, arbeidsomstandigheden
1. Rol mechanisatie / robotisering en automatisering				
2. Schaalvergroting en internationalisering				
3. Ontwikkeling arbeidsproductiviteit en loonkosten				
4. Invloed wettelijke eisen bijvoorbeeld op het gebied van middelengebruik, energie en arbeid				
5. Belang maatschappelijke acceptatie ; imago, ruimtebeslag, MVO, erkenningsregelingen				
6. Wijzigingen in de afzetstructuur (zoals meer afzet via grootwinkelbedrijf, virtuele handel, afname klokfunctie, vraag naar meer toegevoegde)				
7. Behoeft e / bereidheid collectief (bijvoorbeeld onderzoek, promotie, kennisuitwisseling)				
8. Rol van mensen met een vakgerichte opleiding, nu en in de toekomst				
9. Belang goed werkgeverschap, visie op personeelsmanagement, arbeidsomstandigheden, scholing				
10. Ontwikkelingen personeelsbestand en arbeidsmarkt.				

Bijlage 3: Geraadpleegde bronnen

Aequor: Marktmonitor glastuinbouw (2002)
CBS Statline (2005)
CWI: Arbeidsmarktprognose 2004-2009 (2004)
ING-bank: Sectorstudie sierteeltgroothandel (2004)
LEI: Actuele ontwikkeling van bedrijfsresultaten en inkomens (2004)
LEI: Statistische gegevens internetsite (2005)
LEI: Werkgelegenheidseffecten door structuurverandering in de glastuinbouw (2002)
Ministerie van Economische Zaken: Arbeidsradar glastuinbouw (2003)
Ministerie van Landbouw: Statistische gegevens groen onderwijs (2004)
Productschap Tuinbouw: Arbeidsmarktmonitor 2004 (2005)
Productschap Tuinbouw: Statistische gegevens (2005)
Raad voor Werk en Inkomen: Vergrijzing en vervanging (2004)
Rabobank: Masterstudie siergewassen (2001)
Rabobank: Economische gegevens internetsite (2005)
Sociaal en Cultureel Planbureau: In het zicht van de toekomst (2004)
TNO: trends in arbeid 2004 (2004)
Diverse: Nederland bloemenland (sectorvisie bloemisterij) (2002)