

# Arbeidsmarktfeiten hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf

Aequor



Productschap



Tuinbouw

## 1. Inleiding op arbeidsmarktfeiten hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf

Diverse partijen verzamelen sectorale informatie over de arbeidsmarkt als hulpmiddel voor het ontwikkelen van beleid. Behalve dat de informatie van de diverse partijen overlap kent, wordt er unieke informatie verzameld, vanuit verschillende perspectieven. Dit maakt dat uitkomsten (deels) een ander beeld laten zien van dezelfde sector.

Juist om deze reden hebben Aequor, Actor / Colland Bestuursbureau en het Productschap Tuinbouw besloten om de beschikbare informatie met elkaar in verband te brengen en samen te vatten. Hierdoor ontstaat er een breed perspectief op het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf, die fungeert als pilotsector voor het combineren van deze informatie. In deze notitie treft u een samenvatting aan van beschikbare informatie.

Op diverse punten is uitgebreide informatie beschikbaar vanuit de drie organisaties. Speciaal voor de sociale partners gaan aan dit feitenoverzicht discussiepunten vooraf.

## 2. Aandachtspunten en discussiepunten voor beleidsvorming

### 1. Huidige medewerkers boeien en binden

- Professionaliseren personeelsbeleid. De basis is gelegd (55-60% van de bedrijven voert functioneringsgesprekken) maar uitwerking in de richting van boeien en binden staat nog in de kinderschoenen (20-25% kent een vorm van loopbaanbegeleiding).
- Leeftijdsbewust personeelsbeleid ter voorkoming van ongewenste uitval en vroegtijdige uitstroom.
- Professionalisering van de werknemers en bieden van perspectief. Daarbij blijft de schijnbare tegenstelling bestaan tussen gevraagde “op- en bijscholing van medewerkers” enerzijds en de blijvende aanwezigheid van routinematig werk anderzijds.
- Constance aandacht voor arbeidsomstandigheden met ziekteverzuim als “indicator”.
- Op korte termijn zijn bedrijven bezig met het overleven van de crisis. Ook daar kan sprake zijn van strijdigheid tussen korte termijnbeleid (aantal werknemers in overeenstemming brengen met de opdrachtportefeuille) en het lange termijn beleid (behoud werknemers en deskundigheid).

### 2. Aansluiting van het beroepsonderwijs bij de behoefte van de sector

- Nadrukkelijk invloed uitoefenen op de inhoud van het beroepsonderwijs.
- Bedrijven hebben een steeds grotere rol en verantwoordelijkheid bij de opleiding onder de competentie-gerichte kwalificatiestructuur. Delen van de opleiding zullen in de praktijk worden aangeleerd (zowel voor BBL als in toenemende mate voor de BOL).
- Bedrijven die inspelen op de anders opgeleide gediplomeerde in de toekomst. Deze zal in vergelijking met vroeger meer algemene competenties hebben die ingevuld

worden in de context van het beroep (met bijbehorende kennis en vaardigheden). In combinatie daarmee kunnen bedrijven de indruk hebben dat er sprake is van afname van directe vakvaardigheden.

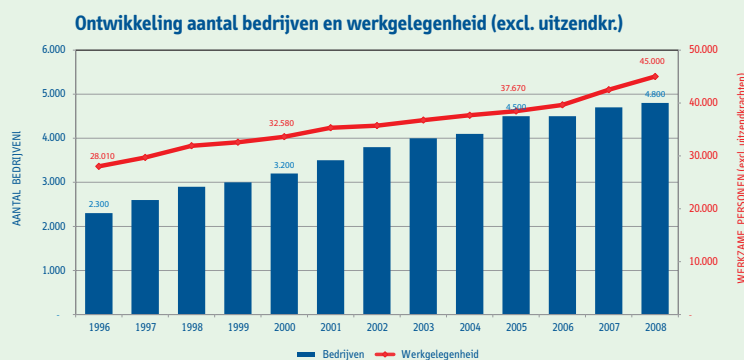
### 3. Instroom verzekeren

- Sector blijvend onder de aandacht brengen van toekomstige leerlingen en jongeren. Bijvoorbeeld door het stimuleren van “beroepstrots” en vakman- en vakvrouwschap via verbetering van het imago door voorlichting en beroepenpromotie / beroepenwedstrijden.
- Moderniseren van het beeld van de sector bij (potentiële) doelgroepen en opdrachtgevers
- Nieuwe doelgroepen aanspreken, zoals vrouwen en allochtonen.
- Aantrekkingskracht van de sector op grond van vakmanschap en beroepstrots kan botsen met de in toenemende mate door werkgevers gewenste flexibiliteit van hun werknemers voor bepaalde werkzaamheden en functies.

## 3. Totaalbeeld van de sector

In totaal zijn er in Nederland in 2008 een kleine 5.000 bedrijven actief in de sector. Een deel van de bedrijven bestaat uit zelfstandigen met soms een vrij geringe omzet. In totaal zijn er 3.600 bedrijven met meer dan 1 werkzame persoon. De bedrijven in de sector realiseren gezamenlijk een bruto omzet van 2,75 miljard euro. De sector biedt in totaal werkgelegenheid aan ongeveer 45.000 personen. Dit is inclusief de bedrijven in de Sociale Werkvoorziening (SW) die in dit getal omgerekend zijn naar fte's.

Figuur 1 Ontwikkeling aantal bedrijven en werkgelegenheid



Bron: Productschap Tuinbouw op basis van BVO 2007, SEO

### Onderverdeling naar deelsectoren

De verdeling van de omzet en werkgelegenheid naar aantallen bedrijven en werkenden naar deelsectoren is lastig te maken.

Tabel 1 Verdeling van de omzet van ca. e 2,75 miljard naar deelsectoren

Deelsector	%
Particuliere tuinen, kleinschalig groen	40
Grootschalig groen, parken, sportterreinen etc.	25
Instellingen en bedrijven, projectgroen	22
Boomverzorging	4
Dak- en geveltuinen	1
Interieurbepanting	1
Verkoop uit kwekerij of tuincentrum	4

Bron: BVO 2007, SEO

Veel bedrijven zijn actief in meerdere deelsectoren. Uitgedrukt in het aantal actieve bedrijven is kleinschalig groen de belangrijkste deelmarkt: 93 procent van de bedrijven ontleent daar omzet aan waarbij 40% van de totale omzet in de sector als geheel wordt gemaakt. Toch staat "slechts" 65 procent van de bedrijven te boek als particuliere hovenier. Zij behalen het merendeel van hun omzet op de markt voor particuliere tuinen (kleinschalig groen). Particuliere hoveniers zijn veelal kleine bedrijven, vaak ook eenmansbedrijven. De aanwezigheid van veel kleine bedrijven blijkt ook uit de cijfers van het Productschap Tuinbouw. Dit heeft berekend dat 20% van de bedrijven in het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf samen 80% van de omzet realiseert. De top-5 is goed voor 10% (cijfers 2007).

Meer dan de helft van de bedrijven in de sector is actief in het grootschalig (project) groen. Aan de andere kant van het spectrum staat dak-, gevel- en interieurbepanting. Dat zijn echte nichemarkten, waarop slechts een klein aantal bedrijven actief is.

Tabel 2 Onderverdeling bedrijven en werkenden naar deelsectoren

	Bedrijven	Personen per bedrijf	Personen	Ondernemers	Loon-dienst	Geen loon	Uitzendkracht
Hoveniers deeltijd	400	0,3	120	100%	0%	0%	0%
Eenmansbedrijven (1fte)	1.700	1,1	1.870	100%	0%	0%	0%
Hoveniers particulier klein (1-3 fte)	660	2,2	1.452	56%	27%	6%	11%
Hoveniers particulier middel (4-10 fte)	520	5,3	2.756	24%	68%	2%	6%
Hoveniers particulier groot (> 10 fte)	190	20,3	3.857	10%	84%	1%	5%
Hoveniers zakelijke dienstverlening	300	13,5	4.050	16%	74%	1%	9%
Hoveniers particulier/zakelijke dienstverl.	400	12,9	5.160	17%	71%	3%	9%
Groenvoorzieners	100	32,4	3.240	6%	79%	0%	15%
Groenvoorzieners/hoveniers	100	36,1	3.610	8%	72%	2%	18%
Boomverzorgers	130	10,3	1.339	16%	78%	1%	5%
Sociale Werkvoorzieningsbedrijven (in fte)	90	205,3	18.477	0%	97%	1%	2%
Hoveniers/tuincentra	150	13,3	1.995	34%	58%	5%	3%
<b>TOTAAL</b>	<b>4.740</b>	<b>10,1</b>	<b>47.926</b>	<b>14%</b>	<b>78%</b>	<b>2%</b>	<b>6%</b>

Bron: BVO 2007, SEO

Bovenstaande cijfers sluiten niet helemaal aan bij de registratie van werknemers binnen Colland Arbeidsmarktbeleid. Dat heeft mogelijk te maken met de inhuur van derden en/of bedrijven die behoren tot de loonwerksector. Bedrijven die langer dan 3 jaar geen werknemers hebben, worden door Colland niet geregistreerd.

Tabel 3 Bedrijven en werknemers in dienst van hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijven ultimo maand

maand	werknemers		bedrijven	
	2006	2007	2007	2007
Januari	13.643	14.263		
Oktober	14.995	16.066		
December	14.382	15.462	2.388	2.521

Bron: Colland Arbeidsmarktbeleid

Het aandeel vrouwen binnen de sector is al jaren constant en laag. Binnen de bedrijven die vallen onder de cao Hoveniersbedrijf in Nederland is dat al jaren ongeveer 9% (gegevens Colland Arbeidsmarktbeleid). Het aandeel allochtonen is minder dan 1%, exacte gegevens zijn niet bekend.

Behalve van de "eigen werknemers" maken bedrijven ook gebruik van inleen- en uitzendkrachten. Bijna driekwart daarvan wordt ingezet in piekperiodes. Er zijn echter ook andere redenen voor hun inzet.

Tabel 4 Gebruik uitzendkrachten bij 29% van de bedrijven

Via uitzendbureau	48%	waarvan	Polen	15%
Via Payroll	1%		Overig	85%
ZZP-ers	29%			
Collegiale inleen	16%			
Overige	6%			

Bron: Arbeidsmarktmonitor 2008 Productschap Tuinbouw

Tabel 5 Waarom worden uitzendkrachteneingezet

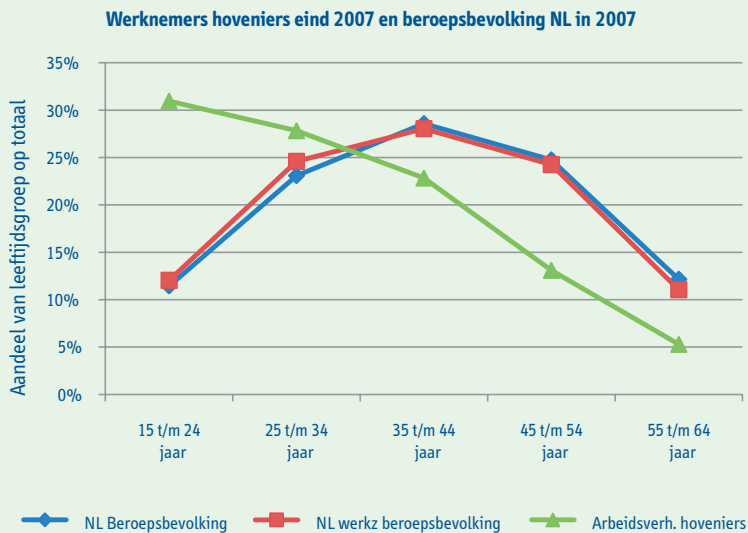
Piekperiode	72%
Flexibele inzet	12%
Om personeel te werven	10%
Structurele inzet	2%
Opvang structureel personeelstekort	13%
Inzet bij ziekte	0%

Bron: Arbeidsmarktmonitor 2008 Productschap Tuinbouw

## 4. Leeftijdopbouw werknemers in dienst van hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijven

De groep jonge werknemers in het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf in 2007 is in vergelijking met de werkzame beroepsbevolking en de beroepsbevolking in Nederland vrij groot (zie figuur 2).

Figuur 2 Leeftijdopbouw in het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf in vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking



Bron sectorinformatie.: Administratie Colland Arbeidsmarktbeleid, bewerking Actor / Colland bestuursbureau  
Bron cijfers beroepsbevolking: CBS / Statline

Daarentegen is het aandeel van werknemers in het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf in de leeftijdsgroepen >35 jaar in verhouding tot de Nederlandse beroepsbevolking laag. Werknemers van boven de 34 jaar lijken in het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf vaker te vertrekken dan in andere sectoren. Met de toekomstige vergrijzing van de beroepsbevolking zal het voor de sector zaak zijn om zowel oudere werknemers te binden als de instroom van jongere werknemers op peil te houden.

Uit de arbeidsmarktmonitor 2008 van het Productschap Tuinbouw blijkt dat de mobiliteit onder vaste krachten weliswaar groot is maar voor de helft plaats vindt binnen de sector.

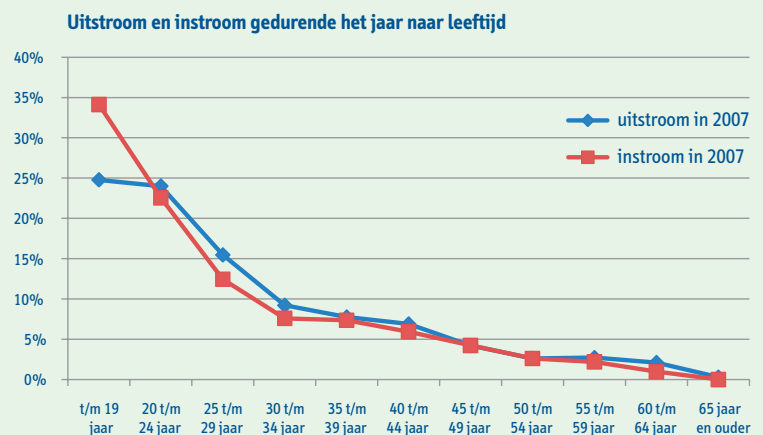
## 5. Onderwijs en scholing

In 2007 worden er in totaal 1.871 nieuw arbeidsverhoudingen aangegaan met van werknemers jonger dan 20 jaar. Tegelijk eindigen dan in deze leeftijdsgroep 1.061 arbeidsverhoudingen. In vergelijking met de totale instroom binnen het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf lijkt er voldoende potentieel aan leerlingen (zie figuur 5). Op niveau 2 en 3 volgen de meeste deelnemers een BBL-opleiding; op niveau 4 volgt het merendeel een BOL-opleiding. Het is niet eenvoudig om aan te geven hoeveel leerlingen na het behalen van het diploma zal uitstromen naar de sector. Jaarlijks komen ongeveer 1.400 gediplomeerden beschikbaar van mbo-opleidingen hoveniers- en groenvoorziening. Een deel daarvan stroomt door naar het HBO.

Binnen de uitstroom is het aandeel jongeren groter dan het aandeel van hun leeftijdsgenoten dat binnen de sector blijft werken. Dat lijkt verontrustend maar is het nog niet. Ondanks de naar verhouding hoge uitstroom van jongeren is de sector er in 2007 in geslaagd om meer jongeren t/m 19 jaar te laten instromen dan er vertrokken zijn (zie figuur 3). In de oudere leeftijdsgroepen is dat net andersom. Of er een verband is met het afronden van een BBL-opleiding is niet bekend.

Uit de ontwikkeling in leeftijdsopbouw hebben sociale partners de conclusie getrokken dat er zowel aandacht nodig is voor de instroom via een wervingscampagne als voor behoud van werknemers. Dat laatste zowel in de vorm van een vangnet voor de gevolgen van de economische crisis via een mobiliteitsvoorziening als via het opzetten van leeftijdsbewust personeelsbeleid in de sector. Vanaf 1 juli 2009 zal 0,2% van het brutoloon per medewerker aan rechten voor scholing, gezondheid en/of tijd voor de individuele medewerker worden opgebouwd in het kader van leeftijdsbewust personeelsbeleid.

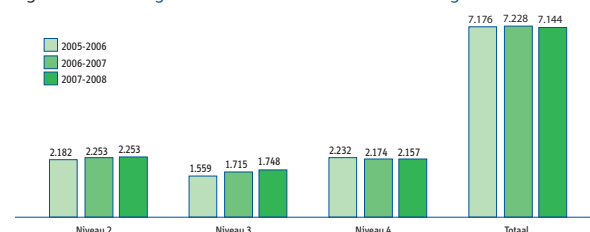
Figuur 3 Leeftijdopbouw van de in- en uitstroom in het hoveniers/ groenvoorzieningsbedrijf in 2007



Bron: Administratie Colland Arbeidsmarktbeleid, bewerking Actor / Colland bestuursbureau

baar van mbo-opleidingen hoveniers- en groenvoorziening. Een deel daarvan stroomt door naar het HBO.

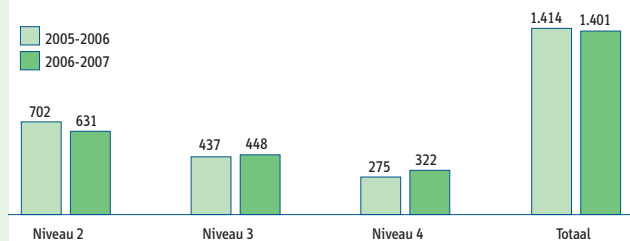
Figuur 4 Schatting van aantal deelnemers hoveniers/groenvoorzieners



Bron: Arbeidsmarktinformatie voedsel en leefomgeving, Aequor 2009, figuur 13 "Groen"

De arbeidsmarktperspectieven voor afgestudeerden zijn volgens een onderzoek van Aequor positief. Kwantitatief gezien lijken er voldoende gediplomeerden te zijn om aan de vervangingsvraag te voldoen.

Figuur 5 Schatting van aantal diploma's hoveniers/groenvoorzieners



Bron: Arbeidsmarktinformatie voedsel en leefomgeving, Aequor 2009, figuur 15 "Groen"

De vervangingsvraag naar gediplomeerden wordt door het Productschap Tuinbouw ingeschat op ongeveer 375. Rekening houdend met een kleine 20% doorstroom naar HBO-opleidingen (inschatting ROA) en 40% uitstroom buiten de eigen vakrichting (inschatting ROA) zouden er ruim voldoende gediplomeerden beschikbaar moeten zijn. Onderzoek van Aequor geeft echter aan dat de sector moeite heeft om de juiste werknemers onder de gediplomeerden aan te trekken. Vooral op niveau 3 en 4 hebben bedrijven moeite met het invullen van vacatures (Bron: Aequor). Het knelpunt is niet de kwantitatieve afstemming, maar zit in de kwalitatieve afstemming. Het lijkt erop dat de sector te maken heeft met concurrentie van bedrijven in verwante sectoren (mogelijk door gemeenten, loonwerkbedrijven,

bos- en natuurbeheer en/of adviesbureaus) en/of met gediplomeerden die als zelfstandige aan de slag gaan. Hier kan alleen gedetailleerder uitstroomonderzoek onder leerlingen en werknemers opheldering bieden.

In de sector is al jaren sprake van een zekere discrepantie tussen de gevraagde kennis en kunde van medewerkers en de feitelijk aanwezige kennis en kunde van de huidige medewerkers. Uit de arbeidsmarktmonitor 2008 van het Productschap Tuinbouw blijkt dat een kwart van de werknemers van mening is dat er sprake is van veel personeel zonder basisopleiding en van veel onvoldoende geschoolde collega's. De sector besteedt hier wel aandacht aan en kent een lange traditie in het opleiden van medewerkers. Onduidelijk is of deze bijscholing leidt tot verhoging van het niveau van de medewerkers. Het kan ook gaan om scholing op het zelfde niveau of om scholing gericht op wettelijke- of certificeringseisen. De aard van veel van de werkzaamheden in bijvoorbeeld de groot groenvoorziening vraagt overigens niet altijd om een medewerker op niveau 3.

Ter stimulering van scholing van medewerkers bestaat er een subsidie vanuit Colland Arbeidsmarkt-beleid. Wettelijk verplichte cursussen worden niet gesubsidieerd. De lijst van subsidiabele cursussen is in de loop der jaren ingeperkt om tekorten uit het verleden in te lopen. Desondanks zijn in 2008 977 subsidieaanvragen ingediend. Dat is ongeveer 6% van het aantal werknemers. Uit de arbeidsmarkt-monitor van het PT is duidelijk dat er door veel meer werknemers in de sector scholing wordt gevolgd.

Tabel 6 Scholing in de hoveniers/groenvoorzieningssector 2004, 2006 en 2008

	2004	2006	2008	2008
	Werkgeversenquête			Werknemersenquête
Aandeel bedrijven waarbinnen scholing gevolgd wordt	79%	52%	62%	
Aandeel vaste krachten afgelopen 12 maanden scholing gevolgd	46%	30%	30%	11%
Aandeel bedrijven met scholingsplan	14%	28%	14%	51%
Bijdrage van de werkgever aan scholing in geld	99%	87%	86%	85%
Bijdrage van de werkgever aan scholing in geld	95%	73%	68%	80%
Aandeel bedrijven dat opleidingsfonds kent	55%	70%	44%	
Zo ja; maakt er gebruik van	26%	35%	19%	

Bron: Arbeidsmarktmonitor 2008 Productschap Tuinbouw

In 2008 zijn er bij Colland Arbeidsmarktbeleid 352 aanvragen voor een subsidie voor een BBL-niveau 2 opleiding uit de sector ingediend. Op de totale populatie werknemers met een BBL-opleiding (zie figuur 4 en 5) lijkt dat een naar verhouding gering percentage te zijn.

Bij opleidingen vraagt de sector behalve om actuele kennis nog steeds om "traditionele" beroeps-vaardigheden zoals sortimentskennis. De sector investeert daarom in banden met het beroeps-onderwijs. In inhoud en vorm van het beroepsonderwijs is sprake van grote veranderingen.

Bedrijven moeten een grotere rol spelen bij het opleiden van werknemers vanuit de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur. Tegelijk is er echter (overigens al vele jaren) sprake van klachten over verminderde beroeps-gerichte kennis en vaardigheden van de huidige leerlingen. In de uitvoering van het beroepsonderwijs is bovendien steeds meer sprake van combinaties van opleidingen waardoor de directe binding met een bepaalde bedrijfstak minder vanzelfsprekend is. Hierdoor worden de uitstroom-mogelijkheden van deelnemers/studenten vergroot en dat kan ten koste gaan van de instroom in de sector.

## 6. Personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden

VHG en vakbonden hebben zowel afzonderlijk als gezamenlijk in toenemende mate aandacht voor personeelsbeleid en arbeidsomstandigheden als middel om werknemers te boeien en te binden.

In de sector zijn niet alle aspecten van personeelsbeleid even ver ontwikkeld. Een ruime meerderheid van de bedrijven (55-60%) voert functioneringsgesprekken terwijl slechts ongeveer een kwart al actief bezig is met loopbaanbegeleiding (Bron: Arbeidsmarktmonitor 2008 Productschap Tuinbouw).

Indien gevraagd wordt naar arbeidsomstandigheden is driekwart van de werknemers van mening dat er sprake is van zwaar werk. Ook driekwart van de werknemers is van mening dat er sprake is van veilig werk. Een kwart is van mening dat er te weinig mensen zijn om het werk goed te doen. Verder meldt 22% de aanwezigheid van saai of routinematig werk. En driekwart geeft aan dat er sprake is van regelmatig overwerk. Dit wordt niet als groot probleem ervaren, want het onderwerp "overwerk" krijgt een 8 als rapportcijfer (Bron: Arbeidsmarktmonitor 2008 PT).

Ziekteverzuim is deels een spiegel van de arbeidsomstandigheden doordat verzuim ontstaat door een verstoorde balans tussen belasting en belastbaarheid van de werknemer. Het ziekteverzuimpercentage over 2007 voor het 1e ziektejaar in de sector is 3,6%. Voor de agrarische en groene sectoren als geheel is het ziekteverzuimpercentage voor het 1e ziektejaar 2,7%. Daarmee is het cijfer voor de sector nog steeds behoorlijk lager dan het cijfer voor Nederland als geheel (4,4%).

Het ziekteverzuimpercentage in de hoveniers- en groen-voorzieningssector in 2008 loopt op van 2,4% voor werknemers t/m 25 jaar naar 5,3% voor werknemers van 56 jaar en ouder (Bron: SAZAS).

## 7. Leesvoer voor verdere verdieping

- Arbeidsmarkt informatie voedsel en leefomgeving. Onderdeel Hoveniers 2008. Aequor 2009.  
Zie ook [www.aequor.nl](http://www.aequor.nl), ga naar kennis-arbeidsmarkt informatie-downloads
- Vacatureonderzoek Hoveniers 2008. Aequor 2008.  
Zie ook [www.aequor.nl](http://www.aequor.nl), ga naar kennis-arbeidsmarkt informatie-downloads
- Onderwijsinformatie Groene Ruimte, Aequor september 2009 (nog (opnieuw) op te leveren).
- Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2008, onderdeel hoveniers met bijlagen. Ecorys in opdracht van Productschap Tuinbouw, 2009.  
Zie ook <http://www.tuinbouw.nl/?q=node/3293>
- Arbeidsmarktbeeld Hoveniers, Productschap Tuinbouw augustus 2009.  
Zie ook <http://www.tuinbouw.nl/files/page/Arbeidsmarktbeeld%20hoveniers.pdf>
- Prioriteitensessie visie arbeid hovenier- en groensector.  
Zie <http://www.tuinbouw.nl/?q=node/3538>
- Factsheet Hoveniers 2005, Colland bestuursbureau 2007 20070348N.
- De Groensector in 2007, Bedrijfsvergelijkend Onderzoek VHG, SEO in opdracht van VHG 2009.  
Zie ook <http://www.vhg.org/site.php?id=608&&search=bvo>

### Afbakening sector

- De hier beschreven sector is het hoveniers- en groenvoorzieningsbedrijf. Dat wil zeggen die sectoren die zijn georganiseerd bij de VHG en die vallen onder de heffingsverordening van het Productschap Tuinbouw. In zijn statuten benoemt de VHG de sector als hoveniers-, groenvoorzienings-, boomverzorgers- en dak- en gevelspecialistenbedrijf, Het gaat daarbij om het particuliere bedrijf, al dan niet met werknemers. Bij werknemers wordt in eerste instantie uitgegaan van de werknemers die in dienst zijn van de bedrijven en die vallen onder de CAO voor het Hoveniersbedrijf in Nederland (huidige looptijd 1 maart 2009 tot en met 28 februari 2010). Daarnaast kunnen er nog diverse andere bedrijven geheel of gedeeltelijk tot de sector gerekend worden. Denk daarbij aan bedrijven in de sociale werkvoorziening (SW) en tuincentra met activiteiten op dezelfde markt. Ook zijn er bedrijven in de grootgroenvoorziening die van oudsher behoren tot en georganiseerd zijn bij de loonwerksector (sinds 2008 ook wel cumelasector genoemd).
- Binnen de sector en in deze notitie wordt zo veel mogelijk een onderscheid gemaakt in hoveniers-bedrijven, groenvoorzieners, dak- en gevelbegroeners, boomverzorgers en interieurbeplanters. De eerste twee deelsectoren zijn in omvang het grootst. De informatie heeft veelal betrekking op de sector als geheel of op deze eerste twee deelsectoren. Daarnaast is soms sprake van een onderscheid tussen werkzaamheden voor de particuliere markt, de bedrijven- en instellingenmarkt en de overheidsmarkt. De activiteiten van bedrijven en deze termen overlappen elkaar deels.
- Binnen het middelbaar beroepsonderwijs is sprake van diverse opleidingen binnen de "groene ruimte". Daarbinnen vallen zowel specifieke hoveniers- en groenvoorzieningsopleidingen (vooral niveau 3 en 4) als gecombineerde hoveniers- en groenvoorzieningsopleidingen (niveau 1 en 2). Daarnaast is binnen dit cluster groene ruimte sprake van anders gerichte opleidingen. Binnen de opleidingen is veelal niet bekend in welke sector of deelsector de leerlingen werken of stagelopen.

### Colofon en ©

Werkoverleg arbeidsmarkt informatie:  
Rianne Roeters en Annemarie de Mooij/Linda Medendorp - Aequor  
Christ Essens - Actor/Colland Bestuursbureau  
Jan Kees Boon - Productschap Tuinbouw  
November 2009  
Overname toegestaan mits met bronvermelding