



De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel



DE ARBEIDSMARKT IN DE BLOEMBOLLENGROOTHANDEL

- eindrapport -

Drs. H.A. Weening

Amsterdam, juni 2006
Regioplan publicatienr. 1422

Regioplan Beleidsonderzoek
Nieuwezijds Voorburgwal 35
1012 RD Amsterdam
Tel.: 020 - 5315315
Fax : 020 - 6265199

Onderzoek, uitgevoerd door Regioplan
Beleidsonderzoek in opdracht van de
Sectorcommissie Bloembollengroothandel.

INHOUDSOPGAVE

0 Voorwoord

1 Inleiding	1
1.1 Doel van het onderzoek	1
1.2 Uitvoering van het onderzoek.....	1
2 De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel	5
2.1 Schets van de bedrijven	5
2.2 Kenmerken van werknemers.....	13
2.3 In-, door- en uitstroom van personeel	16
2.4 Aantrekkelijkheid van het werk.....	20
2.5 Arbeidstijden en verlof.....	23
2.6 Lonen en arbeidskosten	25
2.7 Pensioen- en vutregeling.....	27
2.8 Arbeidsomstandigheden.....	28
2.9 Scholing.....	29
2.10 Personeelsbeleid.....	31
2.11 Samenwerking in de sector	32
2.12 Toekomstverwachtingen	34
3 De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel	39
3.1 Kracht en zwakte van de huidige arbeidsmarkt in de bloembollen- groothandel.....	40
3.2 Externe invloeden op de arbeidsmarkt.....	42
3.3 Kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt	44
3.4 Aanscherping van het arbeidsmarktbeleid	47

Bijlagen:

Bijlage 1 Leden begeleidingscommissie en sleutelrespondenten voorbereidende interviews	55
Bijlage 2 Tabellen.....	57
Bijlage 3 Vragenlijst enquête werkgevers	61
Bijlage 4 Vragenlijst enquête werknemers	65

0 VOORWOORD

De sectorcommissie Bloembollengroothandel is onder meer belast met het sectorale arbeidsmarktbeleid, dat moet bijdragen aan de ontwikkeling van een zowel voor werkgevers als voor werknemers gezonde en dynamische arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel. Bedrijven kunnen op een dergelijke arbeidsmarkt op de door hen gewenste momenten en tegen aanvaardbare kosten over goed gekwalificeerde en gemotiveerde werknemers beschikken. Daarnaast kunnen zij deze werknemers aan zich binden. Voor werknemers betekent dit vooral dat er ruime mogelijkheden zijn om in de sector aan het werk te komen en te blijven, onder gunstige arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden en met goede carrièreperspectieven.

Het voeren van sectoraal arbeidsmarktbeleid vereist gedegen kennis van de arbeidsmarkt in de betreffende sector. De tweejaarlijks uitgevoerde *Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw* biedt weliswaar kwantitatieve informatie over de sector, maar die blijkt voor de bestuurders in de sector onvoldoende om een adequaat arbeidsmarktbeleid voor de komende jaren uit te zetten. De Sectorcommissie heeft daarom Regioplan Beleidsonderzoek gevraagd een arbeidsmarktonderzoek uit te voeren in de sector bloembollengroothandel. Het onderzoek moet de sociale partners en sectororganisaties in de bloembollengroothandel zicht geven op oorzaken van trends en ontwikkelingen in de sector, op basis waarvan zij de lijnen kunnen uitzetten voor hun arbeidsmarktbeleid in de komende vijf tot tien jaar.

We bedanken de leden van de sectorcommissie Bloembollengroothandel, die ook als begeleidingscommissie voor dit onderzoek zijn opgetreden (voor namen zie bijlage 1).

Jos Mevissen, projectleider

1 INLEIDING

1.1 Doel van het onderzoek

Het onderzoek moet antwoord geven op de volgende onderzoeksvragen:

1. Wat is de kracht en de zwakte van de huidige arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel?
2. Wat is de invloed van algemene economische ontwikkelingen en arbeidsmarktontwikkelingen, veranderde wet- en regelgeving en sectorale marktontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel?
3. Wat zijn de kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel in de komende vijf tot tien jaar?
4. Hoe kan het arbeidsmarktbeleid in de bloembollengroothandel worden aangescherpt?

Afbakening

De term *arbeidsmarkt* wordt in dit onderzoek breed opgevat. Het omvat in principe alle aspecten die positief of negatief kunnen uitwerken op het werken in de bloembollengroothandel. Het gaat dus niet alleen om de in-, door- en uitstroom van arbeidskrachten, maar ook om zaken als arbeidsverhoudingen, arbeidsvoorwaarden, arbeidstijden, arbeidsomstandigheden en scholing. Ten slotte worden ook externe invloeden gezien, die van invloed kunnen zijn op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel, zoals algemene economische ontwikkelingen, sectorale marktontwikkelingen en relevante wet- en regelgeving.

1.2 Uitvoering van het onderzoek

Het onderzoek bestond uit drie onderdelen:

1. Voorbereidende gesprekken met sleutelrespondenten.
2. Enquête onder werkgevers.
3. Enquête onder werknemers.

Vorbereidende gesprekken met sleutelrespondenten

In deze gesprekken is geprobeerd een beeld te verkrijgen van algemene en arbeidsmarktgerelateerde ontwikkelingen in de sector die verwerkt zouden moeten worden in de enquête onder werkgevers en werknemers. In bijlage 1 zijn de namen van deze respondenten vermeld.

Enquête onder werkgevers

Er is een enquête gehouden onder directeurs van bloembollengroothandels of andere leidinggevenden die namens het bedrijf konden spreken. In bijlage 3 is de vragenlijst weergegeven die hierbij gebruikt is.

In totaal is gesproken met vertegenwoordigers van dertig bedrijven. Hiervan zijn er 26 persoonlijk bezocht. Met vertegenwoordigers van vier bedrijven is de enquête telefonisch afgenomen.

De bedrijven zijn geselecteerd uit de leden die bij Anthos zijn aangesloten. Er is bij de selectie getracht voldoende regionale spreiding aan te brengen tussen bedrijven in de Bollenstreek ('de Zuid') en bedrijven in de Kop van Noord-Holland ('de Noord'). Van de bij Anthos aangesloten bedrijven is 22 procent in het onderzoek betrokken. De bereidheid om deel te nemen aan het onderzoek was over het algemeen redelijk groot. Bij de benadering van de bedrijven hebben we echter de indruk gekregen dat kleinere bedrijven vaker een reden aanvoerden om niet deel te nemen aan het onderzoek dan grotere bedrijven. We gaan er op basis van deze indruk vanuit dat de kleine bedrijven in het onderzoek enigszins ondervertegenwoordigd zijn.

Enquête onder werknemers

In elk van de 26 bezochte bedrijven is ook een aantal werknemers geënquêteerd. In bijlage 4 is de vragenlijst weergegeven die hierbij gebruikt is.

In overleg met de werkgevers zijn werknemers van verschillende afdelingen benaderd. In een aantal bedrijven is ook nog een aantal vragenlijsten achtergelaten bij werknemers, met de vraag ze in te vullen en aan Regioplan te retourneren. In totaal is de enquête bij tachtig werknemers persoonlijk afgenomen en hebben 21 werknemers de vragenlijst schriftelijk ingevuld. In totaal zijn dus 101 werknemers als respondent bij het onderzoek betrokken.

De bedrijfsbezoeken zijn afgelegd in de periode eind april – begin mei 2006. Dit is voor de bloembollengroothandel een bijzonder stille periode. Vrijwel alle in deze periode in de bedrijven aanwezige werknemers behoren dan ook tot het vaste personeelsbestand. Er konden daarom ook niet of nauwelijks tijdelijke arbeidskrachten worden geënquêteerd.

Dit betekent dat het onderzoek een beperkte representativiteit heeft, en wel voor het vaste personeel in de bloembollengroothandel. Er kunnen op basis van dit onderzoek geen uitspraken gedaan worden over ervaringen en oordelen van tijdelijke arbeidskrachten in de bloembollengroothandel.

Onderzoeksteam

Het onderzoeksteam stond onder leiding van projectleider Jos Mevissen.

Het onderzoek is grotendeels uitgevoerd door onderzoeker Hans Weening. In de startfase heeft ook onderzoeker Marco Mosselman een bijdrage aan het onderzoek geleverd.

De enquête onder werknemers is grotendeels uitgevoerd door twee onderzoeksassistenten, te weten Paul Zwaan en Lieke Luxembourg.

2 DE ARBEIDSMARKT IN DE BLOEMBOLLENGROOTHANDEL

In dit hoofdstuk worden de resultaten van het onderzoek thematisch weergegeven. Allereerst wordt een aantal relevante kenmerken gegeven van de bedrijven waarin gesprekken zijn gevoerd (paragraaf 2.1) en van de werknemers waarmee in deze bedrijven is gesproken (paragraaf 2.2).

Vervolgens worden verschillende aspecten van het werken in de bloembollengroothandel behandeld (paragrafen 2.3 tot en met 2.12). De meeste cijfers waaraan in de paragrafen wordt gerefereerd, worden in bijlage 2 weergegeven.

2.1 Schets van de bedrijven

Er zijn gesprekken gevoerd in dertig bedrijven die aangesloten zijn bij de branchevereniging Anthos. In deze paragraaf wordt eerst aangegeven hoe groot de werkgelegenheid in deze bedrijven is (2.1.1), welke bijzondere bedrijfsactiviteiten deze bedrijven uitvoeren (2.1.2) en of er in deze bedrijven in de afgelopen jaren belangrijke veranderingen hebben plaatsgevonden (2.1.3). In paragraaf 2.1.4 wordt aangegeven welke kansen en bedreigingen de werkgevers zien voor de toekomst van hun bedrijf.

2.1.1 De werkgelegenheid

De gesprekken in de bedrijven vonden plaats in een rustige periode (eind april - begin mei) waarin er niet of nauwelijks tijdelijk of ingeleend personeel aan het werk was. In bijlage 3 is de vragenlijst weergegeven die voor de gesprekken met de werkgevers is gebruikt en in bijlage 4 de vragenlijst voor de werknemers.

Zoals in tabel 2.1 wordt aangegeven, waren er op het moment van onderzoek 778 personen werkzaam in de dertig onderzochte bedrijven. Buiten de piekperiode draaien de bedrijven vrijwel volledig op vast personeel en is er nauwelijks tijdelijk of ingeleend personeel in dienst. Van de bedrijven heeft veertig procent in deze periode minder dan tien werknemers in dienst, een derde heeft tien tot dertig werknemers in dienst en een kwart heeft dertig of meer werknemers in dienst. In twaalf van de dertig bedrijven is er sprake van meewerkende gezinskrachten.

Van het vaste personeel is volgens de werkgevers circa 22 procent ouder dan vijftig jaar en 78 procent jonger dan vijftig jaar. Van de gehele Nederlandse werkzame bevolking is ruim twintig procent vijftig jaar of ouder (bron: CBS Statline). De bloembollensector scoort met het aantal werkzame 50-plussers

dus iets boven het Nederlandse gemiddelde.

In de drukste periode van het jaar werken er in totaal circa 2.774 mensen in de 30 onderzochte bedrijven. In de piekperiode wordt de totale werkgelegenheid in de bedrijven dus ruim 3,5 keer zo groot. Het aantal piekperiodes en de duur ervan wisselt per bedrijf. In de meeste bedrijven zijn er twee pieken: van juli tot en met september en van november tot en met januari/februari.

Van het extra personeel in de piekperiodes wordt circa zestig procent via uitzendbureaus ingeleend. Circa veertig procent bestaat uit tijdelijk personeel, dat dus door de bedrijven zelf in dienst genomen wordt. De duur van de tijdelijke contracten varieert van enkele weken (met name door scholieren in de schoolvakanties) tot negen maanden (veelal juli tot en met februari).

Van het tijdelijke personeel is een kleine meerderheid niet in Nederland gevestigd. Het ingeleende personeel is echter voor bijna tachtig procent niet in Nederland gevestigd. Het betreft vooral Polen (met een Duits paspoort), en in mindere mate Portugezen, Spanjaarden, Engelsen en Ieren.

Tabel 2.1 Omvang van 30 onderzochte bloembollengroothandels

	Gemiddeld	Minimum	Maximum	Totaal
Buiten de piekperiode				
Vast personeel	24,0	1	140	721
Tijdelijk personeel	0,1	0	3	4
Ingeleend personeel	1,3	0	33	38
- Nederlands	0,3	0	8	8
- Buitenlands	1,0	0	25	30
Gezinskrachten	0,4	0	2	15
Totaal buiten piekperiode	25,8	2	165	778
Aantal bedrijven met:				
- < 10 werknemers	12			
- 10-30 werknemers	10			
- > 30 werknemers	8			
In piekperiode (*)				
Vast personeel	24,0	1	140	721
Tijdelijk personeel	27,0	0	300	810
- Nederlands	14,8	0	145	385
- Buitenlands	12,2	0	155	425
Ingeleend personeel	41,0	0	270	1.228
- Nederlands	9,1	0	100	272
- Buitenlands	31,9	0	170	956
Gezinskrachten	0,4	0	2	15
Totaal in piekperiode	92,4	2	550	2.774

(*) Het aantal werknemers in tijdelijke dienst en het ingeleend personeel betreft een schatting op basis van het afgelopen jaar.

Schatting van de werkgelegenheid in de sector

Op basis van deze cijfers kunnen we de totale werkgelegenheid in de bloembollengroothandel schatten. Zoals in paragraaf 1.2 reeds is aangegeven, bestaat de indruk dat de onderzochte bedrijven gemiddeld iets groter waren dan de gemiddelde grootte van bedrijven in de sector. Als we de cijfers hiervoor corrigeren (factor 0,7 tot 0,8), ligt de totale vaste werkgelegenheid (buiten de piekperiode) van de 137 bij Anthos aangesloten bedrijven tussen 2.450 en 2.800.¹ In de piekperiode ligt de totale werkgelegenheid tussen 8.800 en 10.000.²

Het aantal geschatte vaste arbeidskrachten ligt dicht bij de schatting van de reguliere werkgelegenheid (2.700) die in de *Arbeidsmarktmonitor 2005, Sectorrapport Bloembollen*³ wordt gehanteerd. De totale werkgelegenheid in de piekperiode wordt in dit rapport echter geschat op 6.500 arbeidskrachten. Dat is een kwart tot een derde lager dan onze schatting van 8.800 - 10.000.

Toekomstverwachting

In de gesprekken met de werkgevers is ook gevraagd hoe de werkgelegenheid in de bedrijven zich in de komende drie jaar zal ontwikkelen. De meeste werkgevers blijken de verwachting of hoop te hebben dat ze de huidige werkgelegenheid op het huidige peil kunnen houden. Drie werkgevers verwachten dat de werkgelegenheid in hun bedrijven in de komende drie jaar waarschijnlijk zal afnemen. Per saldo is er volgens de werkgevers dus geen groei te verwachten van de werkgelegenheid in de bloembollengroothandel. De toekomstverwachtingen van bedrijven die vooral aan broeierijen leveren, zijn over het algemeen iets positiever dan van bedrijven die vooral droogverkoop doen.

Deze verwachting wordt enerzijds ingegeven door de verwachte markt- en omzetontwikkelingen. Velen verwachten dat de markt zich enigszins zal herstellen of dat nieuwe afzetmarkten (bijvoorbeeld in Oost-Europa en China) de stagnering of teruggang op traditionele markten zal compenseren.

Anderzijds hebben de bedrijven in de afgelopen jaren vanuit kostenoverwegingen reeds getracht hun personeelsbezetting door het jaar heen te optimaliseren. Dit betekent veelal dat een zo minimaal mogelijke vaste kern van medewerkers gedurende het jaar het bedrijf gaande houdt en dat er voor de productie in de piekperioden medewerkers tijdelijk worden aangenomen of ingeleend. Daarbij wordt in veel bedrijven getracht de productiviteit van het vaste personeel te verhogen, zodat het beroep op tijdelijk of ingeleend personeel zo klein mogelijk gehouden kan worden. Voor het vaste personeel betekent dit wel dat zij in toenemende mate bereid moeten zijn om flexibel in

¹ Berekeningen: $775 / 22 * 100 * 0,7 = 2.466$; $775 / 22 * 100 * 0,8 = 2.818$.

² Berekeningen: $2.774 / 22 * 100 * 0,7 = 8.826$; $2.774 / 22 * 100 * 0,8 = 10.076$.

³ *Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2005, Sectorrapport Bloembollen*, Productschap Tuinbouw en KGBB, april 2005.

het bedrijf ingezet te worden. Zij moeten bereid zijn vaker taken van collega's over te nemen en in drukke tijden bij te springen in de productie, vooral om tijdelijk en ingeleend personeel aan te sturen.

Met name in grotere bedrijven tracht men daarnaast ook door verdergaande automatisering en mechanisering van productieprocessen de behoefte aan tijdelijk/ingeleend personeel te beperken.

Op basis van deze overwegingen mag in de komende jaren zelfs een lichte afname van de werkgelegenheid in de bloembollengroothandel verwacht worden. Er is nauwelijks groei te verwachten bij bedrijven die op zich een redelijke tot goede marktpositie hebben. Bij bedrijven met een slechte marktpositie en bij bedrijven die hun activiteiten helemaal beëindigen, is echter enig verlies van werkgelegenheid te verwachten. Het saldo van deze twee ontwikkelingen is waarschijnlijk licht negatief. Alleen een sterke opleving van de bloembollenmarkt zal deze verwachte ontwikkeling kunnen keren.

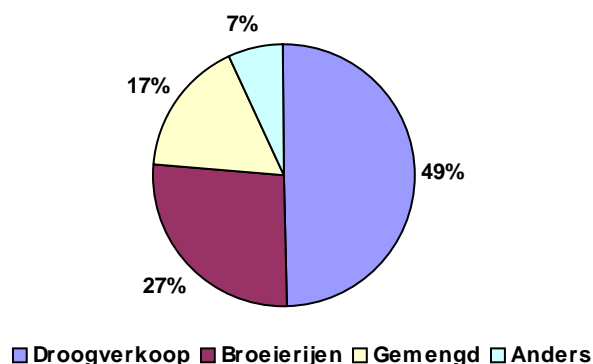
2.1.2 Specialisatie

De meeste bloembollengroothandels richten zich op een deelmarkt in de bloembollengroothandel. De helft van de dertig onderzochte bedrijven richt zich voornamelijk op de droogverkoop. Ruim een kwart levert vooral bloembollen aan broeierijen. Vijf bedrijven combineren hun groothandelsfunctie met andere functies, vooral teelt en bloembollenveredeling. Twee bedrijven hebben zich in andere activiteiten gespecialiseerd (postorder en vaste planten).

De groothandels die zich voornamelijk op de droogverkoop richten, hebben gemiddeld iets minder vast personeel dan de andere bedrijven.

Het onderzoek heeft niet systematisch geïnventariseerd welke geografische afzetmarkten door de bedrijven bediend worden.

Figuur 2.1 Specialisatie van onderzochte bedrijven



2.1.3 Recente veranderingen

In de gesprekken met werkgevers is gevraagd of zich in de afgelopen jaren belangrijke veranderingen hebben voorgedaan die mogelijk van invloed zijn geweest op de werkgelegenheid of op de arbeidsverhoudingen in de bedrijven. In ruim de helft van de bedrijven bleek dit inderdaad het geval te zijn. Vooral in de kleinere familiebedrijven blijken dergelijke ontwikkelingen veel minder voor te komen.

De belangrijkste verandering in de onderzochte bedrijven wordt gevormd door overnames. Zes van de dertig bedrijven hebben in de afgelopen jaren één of meer bedrijven overgenomen of zijn daarmee bezig. Drie bedrijven waren zelf door een ander bedrijf overgenomen of hadden een nieuwe eigenaar gekregen. Eén bedrijf heeft een fusie zien mislukken en is veel energie kwijtgeraakt aan het herstellen van de oude situatie. Overnames, en de daarbij behorende reorganisaties, leiden in veel gevallen tot onrust onder het personeel, vooral vanwege onzekerheid over het voortbestaan en/of de inhoud van de eigen functie.

In vijf bedrijven is er in de afgelopen jaren besloten tot een reorganisatie vanwege een dalende omzet. Vooral bedrijven die veel exporteren naar traditionele afzetlanden hebben met een stagnerende of zelfs afnemende vraag te maken gehad. Het kost vaak enige jaren voordat men zich met enig succes op nieuwe afzetmarkten (zowel geografisch als qua assortiment) kan begeven.

Verder hebben twee bedrijven hun productiecapaciteit aanmerkelijk uitgebreid, heeft één bedrijf een verhuizing meegemaakt en heeft één bedrijf geworsteld met het vinden van een opvolger die het bedrijf kan voortzetten.

Tabel 2.2 Recente veranderingen in onderzochte bedrijven

Recente veranderingen	Aantal bedrijven
Reorganisaties door overnames	6
Reorganisaties door dalende omzet	5
Overgenomen / nieuwe eigenaar	3
Uitbreiding productiecapaciteit	2
Opvolgingsproblemen	1
Mislukte fusie	1
Verhuizing	1
Geen vermeldenswaardige ontwikkelingen	14

Het effect van deze recente veranderingen op de werkgelegenheid en de arbeidsverhoudingen in de bedrijven is niet eenduidig. Reorganisaties door overnames kunnen in sommige gevallen tot enig verlies van werkgelegenheid leiden. Belangrijker is dat bij het samenvoegen van organisaties de

managementstructuur en de inhoud van bepaalde functies kan veranderen. Dit is voor de betrokken individuen soms pijnlijk en kan tot conflicten leiden, die op hun beurt tot gedwongen of vrijwillig vertrek kunnen leiden. Ook heeft dit vaak langdurig negatief effect op de onderlinge verhoudingen tussen medewerkers in de bedrijven.

Reorganisaties die primair zijn ingegeven door dalende omzetten hebben meer het karakter van een afslankingsoperatie en leiden vaak tot gedwongen vertrek van grotere aantallen werknemers. Onder de achterblijvers leidt dit vaak voor lange tijd tot onrust.

Op het moment van onderzoek speelden opvolgingsproblemen in de bedrijven een minder prominente rol. Het is echter in de afgelopen jaren volgens velen wel een belangrijke reden geweest voor bedrijfsbeëindigingen en zal dat ook in de komende jaren blijven.

2.1.4 Kansen en bedreigingen voor de toekomst

In de interviews met de werkgevers is ook gevraagd welke kansen en bedreigingen men ziet voor de toekomst van hun bedrijf.

De drie belangrijkste kansen die genoemd worden zijn:

- het bieden van kwaliteit in product en proces;
- het bedienen van nieuwe afzetgebieden;
- het vergroten van de efficiency van productie en logistiek.

De drie belangrijkste bedreigingen die genoemd worden zijn:

- het slechte economische klimaat en de kwetsbare bloembollenmarkt;
- de toenemende macht en concentratie van afnemers;
- de uitholling kan kennis over bollen en de handel in bollen.

Het slechte economische klimaat en de kwetsbare bloembollenmarkt wordt door de werkgevers als grootste bedreiging voor de toekomst van de bloembollengroothandel gezien (zie tabel 2.3). Men heeft na een aantal slechte jaren, het afgelopen jaar wel enige verbetering gezien. De opkomst van nieuwe markten compenseert echter in onvoldoende mate de verslechtingen op een aantal traditionele markten. De markt blijft echter om verschillende redenen kwetsbaar. Zo is de bloembollenconsument aan het vergrijzen. De aankoop van bollen past minder goed in het bestedingspatroon van jonge consumenten.

Vier respondenten merken op dat groothandels in reactie op dergelijke marktontwikkelingen te veel in een prijzenslag belanden.

Ook de toenemende macht en concentratie van afnemers baart de bloembollengroothandel zorgen. Zo dicteren grote ketens van tuincentra en supermarkten steeds meer hun leverings- en betalingsvoorwaarden, die voor de groothandel over het algemeen niet gunstig zijn.

Een derde bedreiging bestaat uit een uitholling van de kennis over bollen en over de handel in bollen. Door vertrekkende medewerkers verliezen bedrijven veel knowhow, die vaak moeilijk is te vervangen.

Een vierde bedreiging is de regelgeving en de bureaucratie. Zo stellen diverse respondenten dat het keuringsregime van de Plantkundige Dienst en de regelgeving rond bijvoorbeeld arbeidsomstandigheden, arbeids- en brandveiligheid en de tewerkstelling van buitenlandse werknemers, de productiviteit van de bloembollengroothandel ondermijnt.

Ten vijfde ervaren diverse bedrijven een rem op eventuele uitbreiding, door bestemmingsplannen of grondschaarste. Ook de beschikbaarheid van gemotiveerd personeel wordt door de werkgevers gezien als een bedreiging voor de sector.

Tabel 2.3 Bedreigingen voor de bloembollengroothandel

Bedreigingen	Aantal keren spontaan genoemd
Zwak economisch klimaat en kwetsbare markt	10
Toenemende macht en concentratie van afnemers (leverings- en betalingsvoorwaarden)	7
Verlies van knowhow door vertrek van ervaren medewerkers en zwakke instroom	6
Regelgeving en bureaucratie	5
Rem op uitbreiding (met name door grondschaarste en bestemmingsplannen)	5
Beschikbaarheid en motivatie van productiepersoneel	5
Prijzenslag/overproductie	4
Opvolgingsproblemen	2
Verplaatsing van teelt en handelsstromen	1
Valutafluctuaties/dure euro	1

De respondenten zien echter ook degelijk kansen voor de bloembollengroothandel (zie tabel 2.4). Het bieden van kwaliteit wordt bij uitstek gezien als een kans voor de sector. Dit betreft niet alleen de kwaliteit van de geleverde producten, maar ook de wijze waarop klanten bediend en relaties beheerd worden. Vertrouwen tussen leverancier en afnemer is voor veel groothandels een 'belangrijke kurk'.

Ten tweede denken veel bedrijven dat zij door het bedienen van klanten in nieuwe afzetgebieden hun positie kunnen versterken. Het vinden van nieuwe afzetkanalen (bijvoorbeeld via internet) wordt minder als kans gezien.

Een derde kans wordt gezien in het (nog) efficiënter maken van de productie en de logistiek, waardoor de productiviteit (nog) kan stijgen. Er is in de afgelopen jaren al veel geïnvesteerd in automatisering en mechanisering en

een aantal bedrijven ziet dat daarmee ook in de toekomst nog winst valt te behalen.

Een vierde kans is een betere analyse en kennis van de markt, om deze vervolgens via betere marketing en promotie te benaderen.

Opvallend is dat schaalvergroting door de respondenten nauwelijks spontaan genoemd wordt als een kans voor de toekomst. Daarentegen wordt kleinschaligheid, met de daarbij behorende korte lijnen en overzichtelijkheid, vaker als kansrijk gezien.

Tabel 2.4 Kansen voor de bloembollengroothandel

Kansen	Aantal keren spontaan genoemd
Kwaliteit van producten, diensten en relatiebeheer	12
Vinden van nieuwe afzetgebieden	7
Efficiëntere productie en logistiek	6
Marktanalyse, marketing en promotie	6
Kleinschaligheid	5
Samenwerking met andere bedrijven	4
Vinden van nieuwe afzetkanalen (bijv. internet)	3
Specialisatie en profilering	3
Vernieuwing van producten	3
Schaalvergroting	1
Nederland als kenniscentrum ontwikkelen	1

Veel van de hierboven genoemde kansen en bedreigingen voor de bloembollengroothandel worden ook behandeld in de meest recente analyse die de Rabobank van de bloembollensector als geheel heeft gemaakt.⁴ In dit rapport wordt onder andere een sterke nadruk gelegd op de noodzaak om in te spelen op een snel veranderende markt en het hanteren van hoge kwaliteitseisen. Voor de bloembollengroothandel zou dit volgens de Rabobank onder andere betekenen dat er een verdere opschaling noodzakelijk is: *“om enerzijds de toenemende investeringen in gebouwen, verwerkingslijnen, automatisering en logistiek op te kunnen brengen en anderzijds de verkrapende marges het hoofd te kunnen bieden.”* (p.23).

Deze conclusie wordt door veel bedrijven uit dit onderzoek niet met enthousiasme omarmd. Bedrijven in de bloembollengroothandel hebben een sterke overlevingsdrang en de neiging om zoveel en zolang mogelijk de eigen boontjes te blijven doppen, soms tegen beter weten in. In veel (van de) gesprekken met eigenaren, directeuren en werknemers van bedrijven, die in de afgelopen jaren zelf te maken hebben gehad met schaalvergroting, wordt duidelijk dat de daarmee samenhangende reorganisaties voor zowel het management van de bedrijven als voor de werknemers vaak moeizaam en pijnlijk zijn.

⁴ *De Nederlandse bloembollensector – kiezen en delen*. Rabobank, maart 2006.

2.2 Kenmerken van werknemers

In deze paragraaf worden de belangrijkste kenmerken van de 101 ondervraagde werknemers weergegeven: geslacht, leeftijd, soort en duur van het dienstverband, functies en opleiding (zie ook tabel 2.5). Bij een aantal kenmerken (geslacht, leeftijd en opleiding) wordt aangegeven hoe de werknemers in de bloembollengroothandel afwijken van de totale Nederlandse werkzame beroepsbevolking (CBS-gegevens over 2005).

Geslacht

Driekwart van de ondervraagde medewerkers is man, een kwart is vrouw. De vrouwen werken vooral in administratieve en ondersteunende functies (72%). De mannen werken relatief vaak in de productie (60%), logistiek (15%) en in de in- en verkoop (11%).

Het aandeel mannen ligt in de bloembollengroothandel twintig procent hoger dan in de totale Nederlandse werkzame beroepsbevolking, het aandeel vrouwen ligt twintig procent lager.

Leeftijd

Er zitten relatief veel werknemers in de categorie 30-39 jaar (46%) en 40-49 jaar (32%). Zestien procent is ouder dan vijftig jaar. Deze groep is in het onderzoek iets ondervertegenwoordigd. Volgens de werkgevers is namelijk circa 22 procent van hun vaste medewerkers vijftig jaar of ouder (zie paragraaf 2.1.1).

De gemiddelde leeftijd van de ondervraagde werknemers is 39,7 jaar. De gemiddelde leeftijd van de mannen is ruim een jaar hoger dan die van de vrouwen.

Er zijn maar kleine verschillen tussen de gemiddelde leeftijden van werknemers in de verschillende functiecategorieën. De administratieve medewerkers zijn gemiddeld het jongst (37,8 jaar), de productiemedewerkers relatief het oudst (41,0 jaar). De logistieke medewerkers zijn gemiddeld 39,6 jaar en de in- en verkopers 39,3 jaar.

In vergelijking met de Nederlandse werkzame beroepsbevolking werken er relatief weinig jongeren (tot 25 jaar) in de bloembollengroothandel, maar ook relatief weinig 45-plussers. De categorie 25-44 jaar omvat in de bloembollengroothandel zeventig procent van de werknemers, terwijl deze in de Nederlandse werkzame beroepsbevolking maar 51 procent omvat.

Tabel 2.5 Kenmerken van werknemers in 30 onderzochte bloembollengroothandels (n = 101)

Kenmerk	Percentage
Geslacht	
- man	75%
- vrouw	25%
Leeftijd	
- tot 30 jaar	7%
- 30 - 39 jaar	46%
- 40 - 49 jaar	32%
- 50 - 59 jaar	16%
- 60 jaar en ouder	0%
Soort dienstverband	
- vast dienstverband bij werkgever	95%
- tijdelijk dienstverband bij werkgever	5%
Duur van dienstverband huidige werkgever	
- tot 1 jaar	3%
- 1 - 4 jaar	12%
- 5 - 9 jaar	31%
- 10 - 19 jaar	35%
- 20 jaar of meer	20%
Functie	
- productie	50%
- logistiek	12%
- administratie / ondersteunende diensten	30%
- in- en verkoop	9%
Leidinggevende taken	
- ja	36%
- nee	64%
Opleiding	
- basisonderwijs	8%
- lbo, mavo, vmbo	29%
- mbo, havo, atheneum	46%
- hbo, wo	18%
Agrarische opleiding	
- nee	77%
- ja,	23%
- op lbo-niveau	39%
- op mbo-niveau	44%
- op hbo- of wo-niveau	17%

Soort dienstverband

De gesprekken in de bedrijven zijn uitgevoerd in voor de bloembollengroothandel buitengewoon rustige periode (eind april - begin mei). In deze periode werkten er vrijwel alleen vaste medewerkers in de bedrijven. Het is dan ook niet verwonderlijk dat de meeste ondervraagde werknemers (95%) een vast contract bij hun werkgever hebben. Vijf procent heeft een tijdelijk contract bij de werkgever, vooral omdat men minder dan twee jaar bij de werkgever werkt. Het onderzoek biedt dus geen inzicht in ervaringen en opvattingen van tijdelijk of ingeleend personeel, dat in de drukke perioden in de bloembollengroothandel werkzaam is.

Duur van dienstverband

Meer dan de helft van de ondervraagde werknemers (55%) werkt al meer dan tien jaar bij de huidige werkgever. Twintig procent werkt er zelfs al twintig jaar of meer. Vijftien procent werkt er korter dan vijf jaar.

De gemiddelde duur van het dienstverband van de werknemers bij hun huidige werkgever is 11,6 jaar. Gemiddeld werken zij al 13,8 jaar in de bloembollengroothandel.

De werknemers in productiefuncties werken over het algemeen het langst in de bloembollengroothandel en bij hun huidige werkgever (respectievelijk 15,4 en 12,8 jaar). De werknemers in de in- en verkoop werken het kortst in de bloembollengroothandel en bij hun huidige werkgever (respectievelijk 10,4 en 8,3 jaar).

De vrouwen werken gemiddeld ongeveer een half jaar langer in de bloembollengroothandel en bij hun huidige werkgever dan de mannen.

Functies

Bijna twee derde van de ondervraagde werknemers werkt 'in de schuur', hetzij in productiefuncties (50%), hetzij in logistieke functies (12%). Bijna een derde van de werknemers werkt 'op kantoor', in een administratieve of ondersteunende functie (30%). De kleinste groep bestaat uit in- en verkopers (9%), die relatief veel tijd buiten het bedrijf doorbrengen vanwege bezoeken aan leveranciers en afnemers.

Van de mannelijke werknemers werkt ongeveer driekwart in productiefuncties (60%) en logistieke functies (15%). De vrouwen werken voornamelijk op administratieve en ondersteunende functies (72%).

Ruim een derde van de ondervraagde werknemers heeft leidinggevende taken. Mannen (45%) hebben veel vaker deze taken dan vrouwen (8%). Ook is het aantal leidinggevendenden relatief hoog in productiefuncties (52%). Dat is relatief veel, omdat op het moment van het onderzoek het aantal productiemedewerkers in de bedrijven op een absoluut minimum lag. De leidinggevendenden (zoals schuurbazen en productieleders) werken over het algemeen echter wel het hele jaar in de bedrijven op een vast contract.

Opleidingsniveau

Bijna twee derde van de ondervraagde werknemers heeft een opleiding genoten op mbo-niveau of hoger. De grootste groep werknemers heeft een middelbaar onderwijsniveau (mbo, havo, atheneum): 46 procent. Dat is een fractie hoger dan het gemiddelde van de Nederlandse werkzame beroepsbevolking (44%). Het aandeel werknemers met een lagere opleiding (basisonderwijs, lbo, vmbo, mavo) ligt ruim hoger dan het landelijk gemiddelde: 37 procent versus 29 procent. Het aandeel werknemers met hoger onderwijs is relatief laag: achttien procent versus 28 procent.

Het opleidingsniveau is in de productiefuncties (50% lager dan mbo) en de logistieke functies (50% lager dan mbo) veel lager dan in de administratieve functies (20% lager dan mbo) en de in- en verkoopfuncties (0% lager dan mbo).

Ruim een kwart van de werknemers in administratieve functies en de helft van de werknemers op in- en verkoopfuncties heeft een opleiding op hbo- of wo-niveau.

Vrouwen hebben veel vaker een opleidingsniveau op mbo-niveau (68%) dan mannen (38%). Dat heeft vooral te maken met het feit dat vrouwen voornamelijk in administratieve functies werken waarvoor veelal een middelbare opleiding gevraagd wordt.

Bijna een kwart van de werknemers heeft een agrarische vooropleiding genoten, hetzij op lbo-niveau (39%), op mbo-niveau (44%) of op hbo-/wo-niveau (17%).

De werknemers met een agrarische vooropleiding werken voornamelijk in productiefuncties (70%), in- en verkoopfuncties (22%) en in logistieke functies (9%).

2.3 In-, door- en uitstroom van personeel

De behoefte aan personeel wisselt in de bloembollengroothandel gedurende het jaar sterk. Het aantal piekperiodes en de duur ervan variëren echter per bedrijf. Ze zijn sterk afhankelijk van de specialisatie van de bedrijven. In de meeste bedrijven zijn er twee pieken: van juli tot en met september en van november tot en met januari/februari.

Zoals in paragraaf 2.1.1 reeds is aangegeven, draaien de bedrijven buiten de piekperiode vrijwel volledig op vast personeel en is er nauwelijks tijdelijk of ingeleend personeel in dienst. Een aantal bedrijven neemt voor de piekperiodes vooral tijdelijke arbeidskrachten in dienst, voor de duur van enige weken tot negen maanden. Andere bedrijven dekken de extra personeelsbehoefte door het inlenen van personeel, vooral bij uitzendbureaus. Het zelf in dienst nemen van tijdelijk personeel is over het algemeen goedkoper dan het inschakelen van inleenbedrijven. Het nadeel is echter dat het bedrijf moet werven en dat legt een grote druk op de personeelsadministratie.

In deze paragraaf zullen we achtereenvolgens ingaan op de instroom van Nederlandse en buitenlandse arbeidskrachten, de uitstroom van personeel en de leeftijdsopbouw van het personeelsbestand.

Instroom van Nederland personeel

Ongeveer twee derde van de bedrijven geeft aan dat het vinden van tijdelijk personeel op zich geen probleem vormt. Voor een derde van de bedrijven is dat soms of meestal wel het geval.

Het vinden van personeel voor vaste functies is voor de bedrijven iets minder problematisch. De problemen die men (soms) ondervindt bij de werving van personeel zijn voor deze twee soorten personeel echter van geheel andere aard.

Bij de werving voor de meeste vaste functies ondervinden bedrijven geen problemen. De minste probleem zijn er bij de vervulling van vacatures voor administratieve en ondersteunende functies, logistieke functies en uitvoerende productiefuncties. Naarmate de functies meer kennis van en ervaring met bloembollen vereisen, wordt het ook moeilijker om goed gekwalificeerde mensen te vinden. Dat geldt bijvoorbeeld voor productieleders en schuurbazen en in- en verkopers. Hiervoor is vaker een middelbare of hogere agrarische opleiding vereist. Ook de combinatie van bollenkennis en commerciële kennis en ervaring van in- en verkopers is soms moeilijk te vinden. Een positief neveneffect van bedrijfsbeëindigingen (zowel in de bloembollenteelt als in de bloembollengroothandel) is dat er arbeidskrachten met veel kennis en ervaring op de arbeidsmarkt beschikbaar komen. Hierdoor kan een deel van moeilijker vervulbare vacatures in de productie en de in- en verkoop worden vervuld.

Bij de werving van tijdelijk personeel ziet men de motivatie en beschikbaarheid van Nederlandse arbeidskrachten vaak als een groot probleem. Een aantal bedrijven neemt vooral personen in dienst die voor kortere of langere tijd beschikbaar zijn voor seizoenswerk, maar die verder niet ingeschreven staan als werkzoekenden, met name scholieren, vrouwen, vutters en gepensioneerden. Veel van hen komen jaarlijks terug om enige tijd in de bedrijven te werken. Vroeger was dit de belangrijkste bron voor tijdelijk personeel, maar daar is al lang geleden 'de klad in gekomen'. Hun eventuele beschikbaarheid is echter ook sterk afhankelijk van lokale netwerken.

Er doen zich verschillende ontwikkelingen voor bij de soorten arbeidskrachten die veel voor seizoenswerk worden ingeschakeld:

- Scholieren zoeken vaak liever werk in andere sectoren, zoals de horeca, dat lichamelijk minder zwaar of vuil geacht worden. Een aantal bedrijven constateert echter dat de scholieren de laatste tijd weer enigszins 'terug' lijken te zijn.
- De positie van vrouwen op de arbeidsmarkt is de afgelopen jaren steeds sterker geworden. Ze hebben vaker vast werk en zijn daardoor minder beschikbaar voor seizoenswerk in de bloembollengroothandel.
- Vutters en gepensioneerden hebben in een aantal bedrijven de rol van vrouwen deels overgenomen.
- Het in dienst nemen van Nederlandse werklozen is over het algemeen problematisch. Hun motivatie is volgens werkgevers vaak te slecht en hun productiviteit te laag. De ervaringen in het verleden met acties om werklozen te mobiliseren ('het in busjes laden van werklozen en naar de Bollenstreek karren') waren slecht en zijn volgens de werkgevers dan ook niet voor herhaling vatbaar.

Zowel aan de werkgevers als aan de werknemers is de volgende stelling voorgelegd: *"Door het slechte imago van de bloembollengroothandel is het moeilijk om goed personeel te krijgen."*

De helft van de werkgevers (50%) en ruim de helft van de werknemers (55%)

zijn het eens met de stelling. Het slechte imago zou vooral zijn ontstaan door de lange werktijden in de piekperioden en door de slechte arbeidsomstandigheden (vooral de fysieke belasting en het stof). Ook zouden veel potentiële arbeidskrachten geen verschil maken tussen werken in de bloembollenteelt en de bloembollengroothandel. Veel respondenten merken hierbij echter op dat het slechte imago niet terecht is. Men erkent over het algemeen wel dat het werk voor de vaste medewerkers over het algemeen minder zwaar is dan voor de tijdelijke medewerkers.

Instream van buitenlandse arbeidskrachten

De rol van Nederlandse seizoenswerkers in de bloembollengroothandel is de laatste tien jaar steeds meer overgenomen door arbeidskrachten die niet in Nederland gevestigd zijn. In paragraaf 2.1.1 werd al duidelijk dat van het tijdelijke personeel een kleine meerderheid en van het ingeleende personeel bijna tachtig procent niet in Nederland gevestigd is. Het betreft vooral Polen, en in mindere mate Portugezen, Spanjaarden, Engelsen en Ieren.

De samenwerking en communicatie met buitenlandse werknemers levert volgens twee derde van de bedrijven en volgens ruim de helft van ondervraagde werknemers geen noemenswaardige problemen op. Het gebrek aan een gemeenschappelijke taal wordt vaak wel als een probleem gezien, vooral bij de Polen. Mede daardoor moeten buitenlandse werknemers vaak beter geïnstrueerd en begeleid worden. In veel bedrijven komt een deel van de buitenlandse werknemers echter vaak terug. Dat bevordert hun kennis van de bedrijven en de productieprocessen. Een klein aantal heeft zich daardoor ontwikkeld tot 'pilaren op de werkvloer'.

De ervaringen met de Poolse arbeidskrachten zijn over het algemeen redelijk tot zeer goed. Veel respondenten zijn van mening dat hun bedrijf en de sector als geheel door hun beschikbaarheid behoed zijn voor grote problemen. Men is over het algemeen dan ook van mening dat de toegang van Oost-Europese arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt snel vergemakkelijkt moet worden.

Anderzijds merken verschillende respondenten op dat er langzamerhand wel veranderingen merkbaar zijn bij de Poolse arbeidskrachten. De Polen nemen steeds minder genoegen met de negatieve aspecten van het werk (lang van huis, weinig comfortabele onderkomens, weinig interessant werk). Men wordt met ander woorden veeleisender en wil meer gezien worden als een volwaardige arbeidskracht. Het is de vraag in hoeverre en hoe snel deze Polen op hun beurt verdrongen zullen worden door Polen met een Pools paspoort en andere Oost-Europeanen, wanneer de toegang van deze groepen tot de Nederlandse arbeidsmarkt zal verbeteren.

Bijna driekwart van de bedrijven verwacht overigens niet dat het aandeel buitenlandse arbeidskrachten de komende jaren verder zal stijgen; zeventien procent denkt dat dat wel het geval zal zijn. De reden voor deze verwachting

is dat buitenlandse arbeidskrachten al zo'n groot aandeel hebben in de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden. De meeste bedrijven die nu niet of nauwelijks gebruikmaken van buitenlandse arbeidskrachten zullen daar ook niet zo snel toe over te gaan, omdat ze tevreden zijn over de wijze waarop zij hun personeelsbehoefte op dit moment vervullen of omdat ze de kosten van ingeleende arbeidskrachten te hoog vinden. Overigens wordt ook niet verwacht dat veel buitenlandse arbeidskrachten zullen doordringen tot de vaste functies.

Uitstroom van personeel

De uitstroom van personeel naar andere bedrijven in de sector en naar bedrijven buiten de sector wordt door bijna geen enkel bedrijf als probleem gezien. Integendeel, over het algemeen blijven de vaste medewerkers lang in de bedrijven werken, ondanks het feit dat het loopbaanperspectief voor de meeste medewerkers beperkt is.

Ook de meeste ondervraagde werknemers geven aan dat zij van plan zijn voorlopig bij de huidige werkgever te blijven werken. Zesentachtig procent is momenteel niet op zoek naar ander werk. Tien werknemers (10%) zoeken wel naar een andere baan, waarvan twee bij de huidige werkgever, drie bij andere bedrijven in de bloembollengroothandel en vijf bij bedrijven buiten de bloembollengroothandel. Een groep die relatief vaak op zoek is naar ander werk wordt gevormd door de werknemers die één tot vier jaar bij de huidige werkgever werken (25%). Het gaat echter om kleine aantallen, dus hier mogen niet te zware conclusies aan worden verbonden.

Ook de uitstroom naar de WAO/WIA en naar de WW wordt door veruit de meeste bedrijven niet als probleem gezien. Incidenteel wordt melding gemaakt van negatieve effecten, of de mogelijke dreiging daarvan, van een differentiatie in de WW-premie. Het gaat met name om bedrijven die naast groothandelsactiviteiten ook teeltactiviteiten hebben en derhalve niet als een handelsbedrijf maar als een agrarisch bedrijf worden gezien. Sinds 1 januari 2006 betalen werkgevers in de agrarische sector, die veel gebruikmaken van tijdelijke arbeidscontracten, een WW-premie die afhankelijk is van de duur van het arbeidscontract. Deze premiedifferentiatie moet werkgevers stimuleren om langdurende contracten af te sluiten, waardoor terugkerende werkloosheid of seizoenswerkloosheid beperkt wordt. Overigens heeft Minister De Geus van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid (SZW) en de Land- en tuinbouworganisatie LTO in mei 2006 een tijdelijke maatregel afgesproken voor de agrarische sector, zodat werkgevers zich beter kunnen instellen op de nieuwe situatie. Daarbij wordt het voor werkgevers tijdelijk goedkoper om zogeheten gelegenhedswerkers zoals zelfstandige boeren en huisvrouwen en -mannen in dienst te nemen. Deze groep arbeidskrachten valt tot 1 januari 2007 toch onder de lage WW-premie van de sector.⁵

⁵ Persbericht van het Ministerie van SZW, 10 mei 2006.

Te hoge uitstroom van medewerkers vormt weliswaar geen probleem, bij veel bedrijven is echter wel sprake van een kwalitatief uitstroomprobleem: vertrek van medewerkers met een jarenlang opgebouwde ervaring en kennis van bloembollen. Deels zijn dit leidinggevend in de productie, deels in- en verkopers. Soms valt dit verlies van ervaring en kennis samen met opvolging van eigenaar-directeuren van bedrijven.

De bedrijven is hierover de volgende stelling voorgelegd: "*Door vertrek van ervaren medewerkers verliezen we belangrijke kennis en ervaring, die we niet goed kunnen opvullen*".

Een derde van de bedrijven beaamt deze stelling, de helft van de bedrijven zegt dat er (nog) geen probleem is. De meeste bedrijven die melding maken van kwalitatieve uitstroomproblemen geven ook aan dat men zich vaak jarenlang voorbereidt op het vertrek van sleutelmedewerkers. Momenteel vormen beëindigingen van teeltbedrijven of bloembollenhandels relatief vaak een trieste, maar desalniettemin welkome bron voor nieuwe medewerkers met veel kennis over bloembollen. Zoals we later ook zullen zien, wordt de instroom uit het reguliere onderwijs in kwantitatieve en kwalitatieve zin als onvoldoende bestempeld om het vertrek van ervaren medewerkers op te vangen.

Leeftijdsopbouw van het personeelsbestand

In de voorbereidende gesprekken voor dit onderzoek werd door een aantal respondenten gewezen op het probleem van vergrijzing in de bloembollengroothandel. In paragraaf 2.1 en 2.2 is al aangegeven dat volgens de werkgevers circa 22 procent van hun vaste medewerkers vijftig jaar of ouder is. Van de ondervraagde werknemers was vijftien procent ouder dan vijftig jaar.

Zeventig procent van de werkgevers geeft aan dat de leeftijdsopbouw op zich geen probleem vormt. In dertig procent van de bedrijven is dit soms of echt een probleem. Voorkomende vergrijzingsproblemen blijken vaak samen te vallen met de hierboven beschreven kwalitatieve uitstroomproblemen (vertrekkende leidinggevend in de productie, in- en verkopers en eigenaar-directeuren).

2.4 Aantrekkelijkheid van het werk

Het werken in de bloembollengroothandel wordt door werknemers over het algemeen als positief ervaren. Er is hierover een open vraag en een aantal gesloten vragen gesteld.

Aantrekkelijke aspecten van het werken in de bloembollengroothandel, die door de werknemers het meest spontaan genoemd worden, zijn:

- de afwisseling van werkzaamheden;

- de afwisseling van drukke naar rustige tijden;
- het overnemen van taken, vooral in piekperioden;
- de kleinschaligheid van het bedrijf;
- vrijheid en zelfstandigheid in het werk;
- flexibele werktijden;
- het werken met natuurlijke producten;
- de goede sfeer in het bedrijf;
- de prettige omgang met collega's.

Minder aantrekkelijke aspecten van het werken in de bloembollengroothandel, die door de werknemers het meest spontaan genoemd worden, zijn:

- te veel werkdruk in drukke en te weinig werkdruk in rustige periodes;
- veel zwaar fysieke belasting;
- arbeidsomstandigheden (stof, afwisseling warmte en kou);
- beperkte mogelijkheid voor doorstroming naar andere/hogere functies;
- onzeker toekomstperspectief door zwakke bloembollenmarkt.

Uit de gesloten vragen (zie figuur 2.2) blijkt dat werknemers het meest tevreden zijn over:

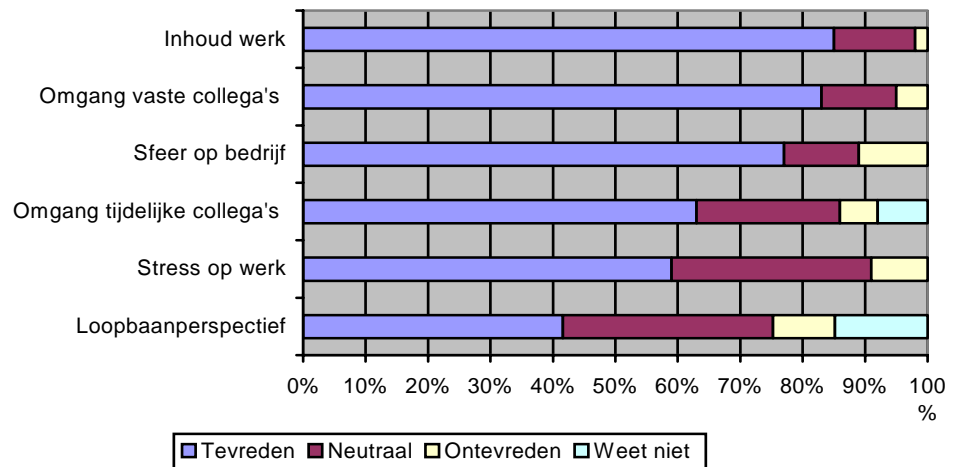
- de inhoud van het werk (85% tevreden);
- de omgang met vaste collega's (83% tevreden);
- de sfeer op het bedrijf (77% tevreden).

Iets minder positief zijn werknemers over:

- de omgang met tijdelijke collega's (63% tevreden);
- de stress op het werk (59% tevreden).

Werknemers zijn het minst te spreken over het loopbaanperspectief (42% tevreden).

Figuur 2.2 Tevredenheid werknemers over aantrekkelijkheid van werken in bloembollengroothandel



De werkgevers ervaren geen problemen ten aanzien van:

- de betrokkenheid van de werknemers bij het bedrijf (93%);
- de onderlinge omgang tussen medewerkers (90%);
- de inhoud van het werk voldoende uitdagend kunnen maken (80%).

Veel werkgevers zijn zich wel bewust van het feit dat zij hun werknemers vaak weinig loopbaanperspectieven kunnen bieden. Vijftig procent van hen ervaart dit soms als een probleem.

In de volgende paragrafen komen we terug op een aantal aantrekkelijke en minder aantrekkelijke aspecten van het werken in de bloembollengroothandel. Hieronder willen we echter even stilstaan bij de collegiale omgang en het loopbaanperspectief in de bloembollengroothandel.

Omgang met collega's

De tevredenheid over de omgang met vaste collega's (83% tevreden) is over het algemeen iets groter dan de tevredenheid over de omgang met tijdelijke collega's (63% tevreden). Het probleem lijkt niet zozeer dat er op de werkvloer een negatieve stemming van 'wij tegen zij' ontstaat. De enorme toename van het aantal tijdelijke medewerkers en de hectiek in de drukke periodes betekent echter dat er tussen vaste en tijdelijke medewerkers geen echte band ontstaat.

Hoewel de samenwerking en de communicatie met buitenlandse werknemers over het algemeen geen noemenswaardige problemen oplevert (zie ook paragraaf 2.3), bevorderen voorkomende taalproblemen de omgang tussen vaste en tijdelijke medewerkers niet. Ook hebben Nederlandse en buitenlandse medewerkers vaak de neiging om in de pauzes met elkaar op te trekken. Het kantoorpersoneel dat weinig te zoeken heeft in de schuur heeft vaak nog minder contact met de tijdelijke medewerkers dan de vaste schuurmedewerkers.

Bieden van loopbaanperspectief

Hoewel de werknemers over het algemeen tevreden zijn over de inhoud van hun werk, zijn zij minder positief over de kansen voor promotie naar een hogere functie (42% tevreden). Veel bedrijven in de bloembollengroothandel zijn kleine en platte organisaties. Er zijn daardoor vaak weinig mogelijkheden om door te stromen naar hogere functies (opwaartse mobiliteit). De meeste werknemers zijn zich hiervan bewust en lijken de beperkte mogelijkheden te accepteren. In de praktijk betekent dit dat veel werknemers jarenlang in dezelfde functie blijven zitten. Wel geven veel respondenten aan dat de inhoud van hun functie in de loop van de jaren wel behoorlijk evolueert, door de ontwikkeling en introductie van nieuwe productiesystemen (mechanisering en automatisering) en van de logistieke, financiële en administratieve systemen. Ook merken veel respondenten op dat zij vaak taken van collega's overnemen en in de drukke perioden bijspringen in de productie. Zo is het niet ongebruikelijk dat kantoormedewerkers de overall aantrekken en in de schuur

leiding gaan geven aan een ploeg tijdelijke medewerkers.

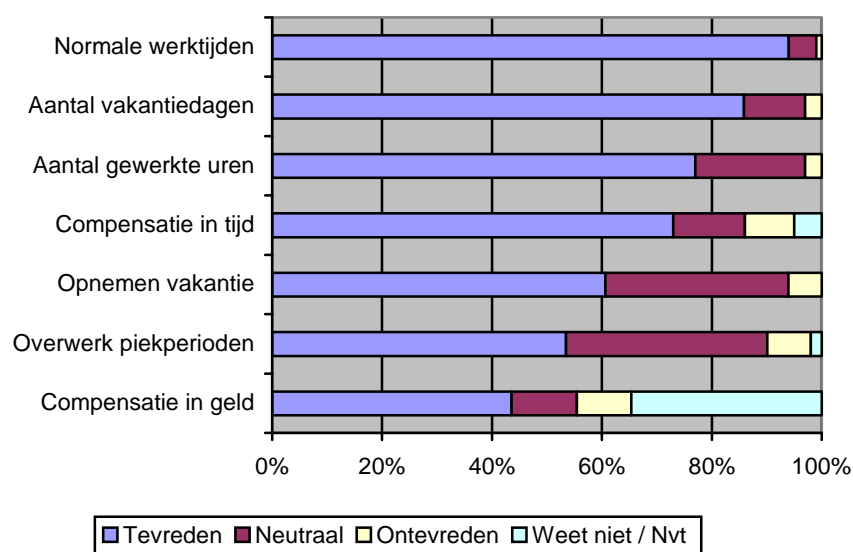
Veel werkgevers zijn zich er bewust van het feit dat zij hun werknemers weinig loopbaanperspectieven kunnen bieden. Vijftig procent ervaart dit soms als een probleem.

2.5 Arbeidstijden en verlof

Werkgevers en werknemers zijn zich ervan bewust dat zij ten aanzien van de arbeidstijden in de bloembollengroothandel meer flexibiliteit moeten opbrengen dan in veel andere sectoren. Bij indiensttreding wordt de werknemers duidelijk gemaakt dat er in de drukke periodes meer gevraagd wordt van werknemers. In de arbeidsovereenkomsten wordt meestal ook expliciet aangegeven dat in bepaalde periodes de mogelijkheden om vakantie of vrije dagen op te nemen beperkt zijn. Deze nadelen en beperkingen horen nu eenmaal bij het werken in de sector. Indien bedrijven echter goed omgegaan met de compensatie voor overwerk (in tijd of geld), worden deze nadelen en beperkingen door werknemers over het algemeen redelijk goed geaccepteerd.

In de vorige paragraaf zagen we dat de afwisseling tussen drukke en rustige periodes zowel positief als negatief ervaren kan worden. Dit blijkt ook uit de vraag over de tevredenheid met de mate van overwerk in de drukke periodes (54% tevreden, zie tabel 2.3). Het overwerk in de drukke periodes is voor een behoorlijk grote groep werknemers dus niet altijd een onverdeeld genoeg.

Figuur 2.3 Tevredenheid werknemers over arbeidstijden in bloembollengroothandel



Uit figuur 2.3 blijkt dat werknemers ten aanzien van de arbeidstijden het meest tevreden zijn over de tijden dat men normaal gesproken werkt (94% tevreden). Vooral de flexibiliteit wordt vaak als positief ervaren.

Ook zijn de meeste werknemers tevreden over het aantal uren dat zij gemiddeld (voltijds of in deeltijd) werken (77% tevreden). De normale arbeidsduur bedraagt volgens de CAO Groothandel in Bloembollen 38 uur per week.

Over het aantal vakantiedagen⁶ is men op zich tevreden (85% tevreden). Over het kunnen opnemen van vakantiedagen op de momenten dat men dat zelf wil, is men iets minder tevreden (60% tevreden). Een aantal respondenten merkt wel op dat het thuisfront niet altijd blij is met het moeten werken in de schoolzomervakantie. Maar ook dat hoort nu eenmaal bij het werken in de bloembollengroothandel.

Over de compensatie die men krijgt voor overwerk is men over het algemeen redelijk tevreden. In de meeste bedrijven wordt overwerk in tijd gecompenseerd en in een aantal bedrijven hebben werknemers de keuze tussen compensatie in tijd of geld. Het wordt uit het onderzoek niet duidelijk hoe vaak de verschillende regelingen gehanteerd worden.

Over de compensatie in tijd zijn werknemers over het algemeen tevreden (73% tevreden). Over de compensatie in geld lijkt men minder tevreden (44% tevreden), maar als men de categorie 'weet niet/niet van toepassing' (35%) buiten beschouwing laat, stijgt het aantal tevreden werknemers naar zeventig procent.

Vaak wordt compensatie in tijd gegeven door in de drukke periodes langere werkdagen en in de rustige periodes kortere werkdagen te maken. In andere bedrijven wordt de duur van de werkdagen in de rustige periode niet bekort, maar wordt het aantal overwerkuren bijgeschreven op de verlofkaart. De CAO Groothandel in Bloembollen biedt een standaardregeling en een overlegregeling om afwijkingen van de normale arbeidsduur per week te regelen. Zo kunnen de werkgever en de werknemer volgens de standaardregeling in overleg de normale werkweek van 38 uur beperken tot 36 uur of uitbreiden tot 40 uur. Ook kunnen werkgever en werknemer voor maximaal 16 weken per jaar, waarvan maximaal 12 weken aaneengesloten, schriftelijk een werkweek van 45 uur overeenkomen. Over het gehele jaar moet het gemiddelde per week, dat voortvloeit uit de arbeidsovereenkomst, wel gehandhaafd blijven. In het onderzoek is niet vastgesteld hoeveel bedrijven de standaardregeling of de overlegregeling hanteren.

Veel werkgevers hebben een voorkeur voor compensatie in tijd. Het voorkomt

⁶ Volgens de CAO Groothandel in Bloembollen hebben werknemers met een voltijds dienstverband 25 vakantiedagen per jaar. Er zijn extra vakantiedagen voor werknemers van 55 jaar en ouder en voor werknemers met een langdurig dienstverband (10 jaar of langer).

dat er in de rustige perioden te veel overcapaciteit ontstaat. Bedrijven met een minimale vaste bezetting kunnen echter ook in de rustige periodes het gemiddeld aantal gewerkte uren niet te veel beperken. Deze bedrijven gaan eerder over tot compensatie in geld.

Werkgevers hebben over het algemeen weinig problemen met de compensatie in tijd (voor 93% geen probleem), de compensatie in geld (voor 87% geen probleem) en de verlofregeling (voor 80% geen probleem).

2.6 Lonen en arbeidskosten

Werknemers zijn over het algemeen redelijk tevreden over de vaste lonen (exclusief eventuele uitbetaalde vergoedingen voor overwerk): 77 procent is hierover tevreden, 11 procent neutraal, 10 procent ontevreden, 2 procent weet niet.

Voor de meeste werkgevers vormt de hoogte van de lonen ook geen probleem (80% geen probleem, 17% soms een probleem, 3% echt een probleem). Men realiseert zich dat de sector marktconforme lonen moeten betalen. Veel bedrijven betalen zelfs lonen die enigszins boven de loonschalen van de CAO liggen.

Over de totale arbeidskosten zijn werkgevers echter wat kritischer gestemd (60% geen probleem, 33% soms een probleem, 7% echt een probleem). De kritiek en zorg betreft vooral:

- de hoogte van de werkgeverspremies;
- de hoogte van de pensioenlasten;
- het te grote gat tussen netto- en brutolonen;
- de dreigende differentiatie van de WW-premie (zie ook paragraaf 2.3);
- de hoge tarieven van uitzendbureaus.

Vergelijking van lonen en loonkosten

Heemstra Beloningsmanagement heeft in 2004 voor LTO Nederland een vergelijkend onderzoek uitgevoerd naar lonen en loonkosten in de CAO's voor de Glastuinbouw, Open Teelten en de Groothandel in Bloembollen.⁷ Daarbij is een vergelijking gemaakt tussen lonen en loonkosten in deze drie CAO's en elf CAO's uit referentiesectoren aan de onderkant van de arbeidsmarkt. Uit dit onderzoek blijkt dat de lonen en loonkosten in de CAO Groothandel in Bloembollen over het algemeen hoger zijn dan in de referentiesectoren (beginsalarissen +15% en eindsalarissen +10%).

⁷ *Vergelijkend onderzoek lonen en loonkosten*. Heemstra Beloningsmanagement, uitgevoerd in opdracht van LTO Nederland, juli 2004.

Ook de zware administratieve belasting van de personeelsadministratie wordt vaak als een probleem gezien. Daarbij wordt niet alleen gewezen op de omslachtige procedures, maar ook op de constante stroom van veranderingen in administratieve procedures en regelingen.

Enkele werkgevers merken ook op dat relatief veel van hun medewerkers op de hoogste treden van hun loonschaal zitten. Hierdoor hebben zij moeite om met name oudere medewerkers te blijven belonen voor hun inzet.

Bedrijven die overnames hebben gepleegd kampen met betrekking tot de lonen soms met aanpassingsproblemen, vooral wanneer er in de verschillende bedrijven verschillende CAO's golden en de loongebouwen afwijkingen vertoonden.

Eén respondent merkte in dit verband op dat de sociale premies en andere afdrachten voor Nederlandse en buitenlandse werknemers dezelfde zijn, terwijl buitenlandse werknemers in de toekomst niet of nauwelijks een beroep zullen doen op de achterliggende regelingen. Een differentiatie van premies en afdrachten voor Nederlandse en buitenlandse werknemers zou zijn inziens op zijn plaats zijn.

Diverse respondenten uitten overigens zorg over de negatieve invloed van hoge arbeidskosten op concurrentiepositie van Nederland. Ook de bloembollengroothandel zou in toenemende mate last hebben van 'het uit de markt prijzen'.

Veel van de werkgevers hebben expliciet aangegeven dat zij geen gebruik wensen te maken van illegale arbeid en van louche uitzendbureaus. De indruk bestaat dat dit in de bloembollengroothandel ook minder vaak voorkomt dan in andere agrarische sectoren (zie box 'Illegale arbeid onderzocht'). Het strengere regime van de Arbeidsinspectie werpt volgens sommigen duidelijk zijn vruchten af.

Illegale arbeid onderzocht

Regioplan Beleidsonderzoek⁸ heeft onderzoek gedaan naar de tewerkstelling van illegale vreemdelingen. Het betreft veelal illegaal tewerkgestelde seizoensarbeiders en uitzendkrachten die voor een bepaalde periode naar Nederland komen, maar ook om illegaal tewerkgestelde vaste medewerkers die voor een langere periode in dienst zijn van een werkgever. De illegaal tewerkgestelde uitzendkrachten worden vaak ingezet tijdens piekperioden, vooral in de bouw, in de productie-industrie en in de land- en tuinbouw. Het onderzoek concludeert dat 19 procent van de bedrijfsmatige werkgevers wel eens vreemdelingen zonder de vereiste tewerkstellingsvergunning in dienst neemt. Deze illegale arbeid zou gelijkstaan aan 0,8 tot 1,2 procent van het legale arbeidsvolume in Nederland. De landbouw scoort met 20 procent een fractie boven het landelijke gemiddelde.

Achttien procent van de werkgevers in de land- en tuinbouw vermoedt dat andere bedrijven in de sector wel eens gebruikmaken van illegale vreemdelingen.

2.7 Pensioen- en vutregeling

Volgens de CAO Groothandel in Bloembollen geldt voor werknemers de pensioenregeling van het Bedrijfspensioenfonds voor de Landbouw. Vanaf 2005 valt dit pensioenfonds onder Colland, net als de andere agrarische en groene sociale fondsen. In 2005 is ook een nieuwe regeling afgesproken over vervroegde uittrekking (vut). De administratie van zowel de pensioen- als de vutregeling is ondergebracht bij Interpolis Pensioenen.

De CAO-partijen hebben besloten akkoord te gaan met het in 2004 gesloten Najaarsakkoord. Gedurende de looptijd van de huidige CAO (2005-2006) zijn aanpassingen besproken in de bestaande pensioen- en vutregeling en in een nieuwe levensloopregeling. Dit heeft ertoe geleid dat op 1 januari 2007 een nieuwe regeling van kracht wordt. Een belangrijke verandering hierin is de stapsgewijze verhoging van de uittreedleeftijd naar 63 jaar. Werkgevers blijken over het algemeen geen problemen te ondervinden met de huidige pensioen- en vutregeling. Slechts twee bedrijven (7%) ondervinden soms problemen, vooral omdat zij onvoldoende of te laat worden geïnformeerd over veranderingen in de geldende regelingen.

De werknemers blijken over het algemeen minder goed op de hoogte over de geldende pensioenregeling en vutregelingen en over de veranderingen die daarin aangebracht zullen gaan worden dan de werkgevers.

Over de pensioenregeling is 60 procent van de ondervraagde werknemers

⁸ *Naleving van de Wet arbeid vreemdelingen*, Regioplan beleidsonderzoek, december 2005, uitgevoerd in opdracht van het Ministerie voor Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

tevreden, 7 procent neutraal, 3 procent ontevreden en 30 procent weet het niet.

Over de vutregeling is echter slechts 17 procent tevreden, 9 procent neutraal en 14 procent ontevreden, terwijl maar liefst 60 procent het niet weet.

Veel werknemers gaan ervan uit 'dat het allemaal wel goed geregeld zal zijn'. Met vragen gaan zij vooral naar de eigen werkgever. Werkgevers leggen vragen eerder voor aan Colland.

Werknemers van 50 jaar en ouder zijn over het algemeen beter geïnformeerd over pensioen- en vutregelingen en hebben hierover ook vaker een mening, vooral over de vutregeling. Op zich is dat niet verwonderlijk, omdat zij eerder een beroep op deze regelingen zullen doen.

Jongere werknemers houden zich er veel minder mee bezig en maken zich er nog weinig zorgen over. Voor hen ligt het nog ver en in de tussentijd zullen regelingen er waarschijnlijk anders gaan uitzien.

Het verdient aanbeveling om werkgevers en werknemers in de loop van 2006 goed te informeren over de veranderingen die dit jaar zijn aangebracht in de pensioen- en vutregeling en over de nieuwe levensloopregeling.

2.8 Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden voor de werknemers in de bloembollengroothandel zijn een voortdurende bron van zorg. Veruit de meeste werkgevers menen echter dat zij in de afgelopen jaren voldoende hebben geïnvesteerd om de arbeidsomstandigheden op een aanvaardbaar niveau te brengen. De investeringen betreffen vooral de aanleg van installaties voor stofafzuiging, geluidsisolatie van machines, beschermende kleding en hulpmiddelen als stofkapjes, geluidsbescherming en tilgereedschap. De regelmatige bezoeken van de Arbeidsinspectie en de verplichte risico-inventarisaties hebben ook bijgedragen aan verbetering van de arbeidsomstandigheden. Slechts vier werkgevers (13%) geven aan dat het, ondanks de investeringen en de verbeteringen, nog steeds een probleem vormt.

De meeste bedrijven zeggen dat zij redelijke verbetervoorstellen van werknemers over het algemeen serieus overwegen en in veel gevallen overnemen. Veel werkgevers merken echter op dat werknemers vaak gewezen moeten worden op het daadwerkelijk gebruiken van de beschikbare hulpmiddelen.

Werknemers zijn over het algemeen iets minder positief gestemd over de arbeidsomstandigheden. Bijna twee derde (64%) is hier tevreden over, 16 procent is neutraal en 20 procent is ontevreden.

De tevredenheid van werknemers over de arbeidsomstandigheden verschilt per functiecategorie echter aanmerkelijk (zie figuur 2.4).

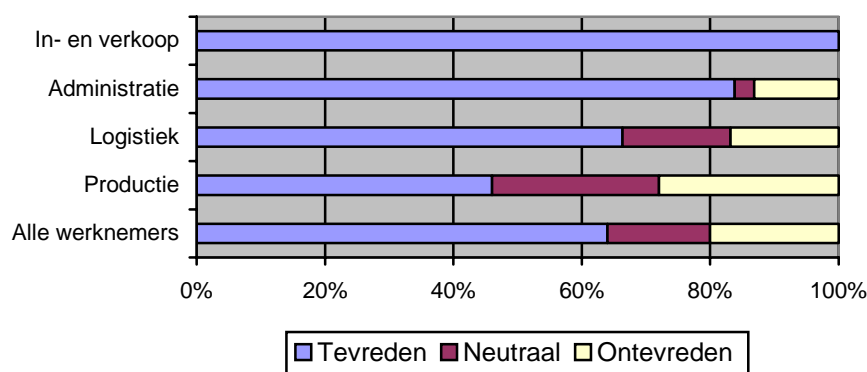
Productiemedewerkers hebben het meest te maken met stof, lawaai van machines, tillen en het werken in koele of tochtige ruimtes. Van hen is maar 46 procent tevreden, 28 procent is ontevreden en 26 procent is neutraal. Logistieke medewerkers moeten vaak in koelcellen werken en hebben daardoor vooral last van grote temperatuurverschillen. Van hen is 67 procent tevreden, 17 procent ontevreden en 17 procent neutraal.

Van het administratief personeel is 83 procent tevreden. Deze medewerkers werken meestal in meer comfortabele kantoorruimtes, hoewel sommigen klagen over te veel warmte in de zomer. Veel groothandels hebben namelijk kantoren met platte daken, waar vaak (nog) geen airconditioning geïnstalleerd is.

De ondervraagde in- en verkopers zijn allemaal tevreden over hun arbeidsomstandigheden.

Ontevredenheid over de arbeidsomstandigheden vormt op zich geen reden voor het op zoek willen gaan naar ander werk. Werknemers die ontevreden zijn over de arbeidsomstandigheden zijn echter vaker ontevreden over de sfeer in het bedrijf en de omgang met hun vaste collega's.

Figuur 2.4 Tevredenheid over arbeidsomstandigheden bij verschillende functiecategorieën in de bloembollengroothandel



2.9 Scholing

Een meerderheid van de ondervraagde werknemers (60%) zegt in de afgelopen twee jaar scholing te hebben gevolgd die van belang is voor het werk in de bloembollengroothandel. In tabel 2.6 wordt aangegeven welke scholing dat vooral betrof (sommige werknemers noemen meer dan één opleiding of cursus).

Tabel 2.6 Scholing gevolgd door werknemers

Gevolgde opleiding	Aantal keren genoemd
Heftruck	16
Bedrijfs- en personeelsadministratie	7
Inspectie, keuren, ziektebeelden	7
Management, effectief leidinggeven en communicatie	7
Spuitlicentie	7
Computercursus	7
Bloembollenteelt, -veredeling, en -handel	6
Taalcursus	6
Bedrijfshulpverlening	4
Logistiek	2
Technische cursussen	2
Overig	1
Totaal	72

Een derde van de genoemde cursussen zijn 'verplicht' om de geldigheid van bestaande diploma's en licenties te verlengen (met name heftruck, spuitlicentie en bedrijfshulpverlening). Dat is ook een belangrijke reden dat medewerkers in logistieke functies (82%) en productiefuncties (65%) vaker scholing volgen dan de medewerkers in administratieve en ondersteunende functies (52%) en de in- en verkoopmedewerkers (25%).

Vrijwel alle werknemers die scholing hebben gevolgd, zijn ook tevreden over deze scholing.

Het initiatief voor het volgen van scholing gaat meestal uit van de werkgever (66%). In een kwart van de gevallen gaat het initiatief uit van de werknemers en in 12 procent van de gevallen was er sprake van gezamenlijk initiatief.

De werknemers die in de laatste twee jaar geen scholing hebben gevolgd, gaven hiervoor als reden meestal het gebrek aan een duidelijke aanleiding of behoefte en een gebrek aan tijd. Minder belangrijke redenen zijn het gebrek aan een geschikt aanbod of de hoge kosten van scholing.

Een derde van de werknemers die geen scholing heeft gevolgd, is door de werkgever overigens wel scholing aangeboden.

Een kwart van de werknemers die geen scholing heeft gevolgd, heeft naar eigen zeggen wel een duidelijke scholingsvraag of -behoefte.

De meeste werknemers (90%) die wel scholing hebben gevolgd, vinden dat zij daarbij door hun werkgever voldoende zijn ondersteund. De meeste cursussen worden gedeeltelijk of volledig door de werkgever betaald en in werktijd gevolgd.

Twee derde van de werkgevers is ook tevreden over de bereidheid van de medewerkers om scholing te volgen. In een kwart van de bedrijven wordt dit soms als probleem ervaren.

Twee derde van de werknemers is tevreden over de mogelijkheden voor het volgen van scholing (10% neutraal, 7% ontevreden, 16% weet niet).

Ook bijna alle werkgevers (90%) zijn tevreden over de scholingsmogelijkheden voor hun personeel. Men vindt over het algemeen de juiste scholing om aan de scholingsbehoefte van hun medewerkers te voldoen. Diverse respondenten merken hierbij wel op dat het scholen van werknemers belangrijker wordt naarmate de instroom uit het agrarische onderwijs problematischer wordt.

Vervulling van toekomstige kennisbehoefte

Hoewel werkgevers goed te spreken zijn over de mogelijkheden om hun personeel bij te scholen, bestaat er voor de langere termijn bij velen toch zorg. In het reguliere agrarische onderwijs wordt huns inziens namelijk te weinig aandacht besteed aan de bloembollen. De sluiting van de middelbare tuinbouwschool in Lisse wordt door velen als een grote aderlating gezien. Met name de agrarische opleidingen aan het AOC Clusius College in Hoorn en aan het Wellantcollege in Aalsmeer zouden deze rol nog onvoldoende hebben kunnen overnemen, vooral omdat de bredere aandacht voor bloemen- en groenteteelt daar ten koste zou gaan van de specifieke aandacht voor bloembollen. Volgens diverse werkgevers bestaat er 'in de Zuid' nog enige weerstand om naar het 'in de Noord' gelegen college in Hoorn te gaan. Het effect hiervan zou zijn dat de instroom van goed gekwalificeerde medewerkers in de bollensector nog meer gevaar loopt.

De bloembollensector zal daardoor in de toekomst zelf meer moeten investeren in het ontwikkelen van vakspecifieke kennis. Meer nog dan voor de bloembollenteelt moet de aandacht voor de bloembollengroothandel niet te eenzijdig gericht zijn op botanische kennis, maar vooral ook op kennis en vaardigheden op het gebied van talen, bedrijfsadministratie, marketing, management en logistiek.

2.10 Personeelsbeleid

De tevredenheid van werknemers over het personeelsbeleid is matig: 57 procent is hierover tevreden, maar achttien procent is hierover ontevreden en 22 procent is neutraal.

Hier wreekt zich de kleinschaligheid van veel bedrijven. De verantwoordelijke voor personeelsbeleid in kleinere bedrijven heeft veelal ook andere (dringende) werkzaamheden, terwijl de complexiteit ervan vaak even groot is als in grote bedrijven met gespecialiseerde personeelsfunctionarissen. Het is dan bijvoorbeeld moeilijk om goed op de hoogte te blijven van de constant veranderende regelgeving en administratieve verplichtingen. Er wordt vaak prioriteit gegeven aan de personeels- en loonadministratie, hetgeen ten koste gaat van bijvoorbeeld verzuimbegeleiding en scholingsbeleid.

Werkgevers hebben in de Wet poortwachter een belangrijke rol gekregen in de verzuimpreventie en - begeleiding en in de re-integratie van zieke en arbeidsongeschikte werknemers. Ongeveer twee derde van de werkgevers zegt dat zij op deze terreinen op zich geen problemen ondervindt. Een derde van de werkgevers ervaart soms (30%) of vaak (3%) problemen bij de verzuimbegeleiding. Een kwart van de werkgevers ervaart soms (23%) of vaak (3%) problemen bij de re-integratie van zieke of arbeidsongeschikte werknemers. Het zijn vooral bedrijven met 10 tot 30 vaste werknemers die hiermee het meest problemen ervaren. De bedrijven met meer dan 30 vaste werknemers beschikken vaker over een professionele personeelsfunctionaris die de problemen beter aankan. In bedrijven met minder dan 10 vaste werknemers slaagt de directie er makkelijker in om overzicht te houden over de problemen met het personeel.

De problemen die werkgevers ervaren hebben vooral te maken met de administratieve belasting en met de samenwerking met arbodiensten. Sommige respondenten noemen de procedures rond ziektemeldingen en de verplichtingen rond het opstellen van plannen van aanpak buitenproportioneel zwaar. Arbodiensten zouden te veel gericht zijn op het volgen van procedures en te weinig op de zieke werknemer, hoewel er wel enige verbetering lijkt te komen. Ook klagen werkgevers vaak over de moeilijke communicatie met instanties als arbodiensten, UWV en Colland. Men mist vooral vaste aanspreekpunten binnen deze grote organisaties, die de specifieke bedrijfsomstandigheden kennen.

Veel van de ondervraagde werkgevers geven aan dat het ziekteverzuim in hun bedrijf erg laag is. Exacte cijfers over het ziekteverzuim zijn in dit onderzoek echter niet verzameld. Ook veel van de ondervraagde werknemers geven aan dat zij 'nooit ziek zijn'. Velen hebben dan ook geen mening over de begeleiding door de werkgever bij ziekte: 46 procent is hierover tevreden, drie procent ontevreden, 24 procent neutraal en 28 procent weet het niet.

2.11 Samenwerking in de sector

Samenwerking in de bloembollengroothandel wordt door velen gezien als uiterst problematisch. Bedrijven zouden vooral geneigd zijn om bij elkaar de kaas van het brood te eten: "men gunt elkaar de marge niet". Samenwerking zou vooral met de mond beleden worden, maar voor bedrijven weinig concrete inhoud hebben.

In de gesprekken met werkgevers zijn twee stellingen voorgelegd over samenwerking in de sector:

- 1. Als bedrijven in de bloembollengroothandel beter zouden samenwerken, zou de sector gezonder kunnen worden.*

Eens: 53 procent. Mee oneens: 20 procent. Neutraal: 17 procent. Weet niet: 10 procent.

2. *Het is in de bloembollengroothandel een kwestie van eten of gegeten worden.*

Eens: 60 procent. Mee oneens: 30 procent. Neutraal: 10 procent.

Uit de reacties op deze twee stellingen zou men kunnen opmaken dat bedrijven in de bloembollengroothandel elkaar weliswaar als gevaarlijke concurrenten zien, maar dat dat samenwerking niet in de weg hoeft te staan. Er is in de gesprekken met werkgevers ook gevraagd welke vormen van samenwerking er in de sector zijn en welke men als wenselijk en waardevol ziet.

Zo is er sprake van samenwerking tussen individuele bedrijven. Vooral op lokaal en regionaal niveau is er veel informeel contact tussen bedrijven, waarbij ('met de voeten op tafel') specifieke problemen besproken worden en kennis wordt uitgewisseld. Dit kan ook leiden tot concrete samenwerking, bijvoorbeeld het gebruik van koelcapaciteit en het aan elkaar uitlenen van personeel.

Een aantal bedrijven heeft een formeel samenwerkingsverband gesloten (Symbiose), waarin gezamenlijk gewerkt wordt aan de oplossing van knelpunten ten aanzien van bijvoorbeeld ICT, afzet en inkoop.

Formele samenwerking vindt natuurlijk ook plaats via Anthos ('de Bond'). In diverse gesprekken is het belang van de rol van Anthos aan de orde gekomen:

- als belangenbehartiger om de Haagse regelgeving voor de sector te verlichten en relevant beleid voor de sector te versterken (bijvoorbeeld ten aanzien van de aanpak van illegale arbeid en de keuringen van de Plantenziektenkundige Dienst);
- als vertegenwoordiger van de sector in organisaties als het Productschap Tuinbouw;
- als organisator van gezamenlijke activiteiten, zoals het gezamenlijke incasso en debiteurenbeheer en het periodiek overleg van schuurbazen;
- als promotor van de bloembol in binnen- en buitenland en het imago van de sector;
- als partij in het CAO-overleg;
- als bron van informatie en raadgever, bijvoorbeeld over wet- en regelgeving en arbeidsrechtelijke zaken.

CAO Groothandel in Bloembollen

Een belangrijke vorm van samenwerking in de sector is het afsluiten van de eigen *CAO voor het personeel werkzaam in de groothandel in bloembollen*. Zowel werkgevers als werknemers lijken over het algemeen redelijk tevreden over deze CAO.

Twintig procent van de ondervraagde werknemers heeft ten aanzien van de

CAO wensen voor veranderingen of suggesties voor aanvullingen (zie tabel 2.7). Vooral het opnemen van een goede regeling voor kinderopvang en ouderschapsverlof wordt relatief vaak genoemd.

Tabel 2.7 Door werknemers gewenste veranderingen of aanvullingen in de CAO Groothandel in Bloembollen (n=20)

Onderwerp	Aantal keren genoemd
Kinderopvangregeling en ouderschapsverlof	9
Seniorenregeling (vut)	4
Duidelijkheid over indeling van functiegroepen in loonschalen	2
Opbouw loongebouw (doorstroming)	1
ATV-regeling	1
Regeling voor BHV/EHBO	1
Bonus in goede jaren/prestatiebeloning	1
Bekendheid met CAO	1

Tien van de dertig ondervraagde werkgevers dragen punten voor verbetering of aanvulling van de CAO aan. Vooral de inzichtelijkheid van het loongebouw kan volgens een aantal werkgevers nog worden verbeterd. Zo zou de relatie tussen het minimumloon en de laagste loonschalen duidelijker moeten worden gemaakt. Ook de doorstroming in de loonschalen zou kunnen worden verbeterd, vooral voor een aantal administratieve functies.

Tabel 2.8 Door werkgevers gewenste veranderingen of aanvullingen in de CAO Groothandel in Bloembollen (n=10)

Onderwerp	Aantal keren genoemd
Opbouw loongebouw	7
Kinderopvangregeling	2
Prestatiebeloning	2
Beperkt houden van loonstijgingen	1

2.12 Toekomstverwachtingen

Uitgangspositie

Het is opvallend dat de meeste werkgevers van mening zijn dat hun bedrijf op dit moment relatief goed op de bloembollenmarkt staat. Maar liefst tachtig procent van de werkgevers is het eens met de stelling: *Ons bedrijf doet het goed, ondanks de zwakke bloembollenmarkt*. Dertien procent is neutraal en zeven procent is het oneens met de stelling.

De ondervraagde werknemers zijn hierover iets minder positief gestemd: 65 procent is het eens met de stelling, 13 procent is neutraal en 20 procent is het

oneens met de stelling.

Ontwikkeling van de werkgelegenheid

In paragraaf 2.1.1 is geconcludeerd dat in de komende jaren een lichte afname van de werkgelegenheid in de bloembollengroothandel verwacht mag worden. Alleen een sterke opleving van de bloembollenmarkt zal deze verwachte ontwikkeling kunnen keren.

Aan werkgevers en werknemers is hierover een aantal vragen gesteld en is een aantal stellingen voorgelegd.

Tabel 2.9 Stellingen over toekomst van werken in bloembollengroothandel

Stelling	Eens	Neutraal	Oneens	Weet niet
Werkgevers				
De bloembollengroothandel biedt goede toekomstperspectieven voor medewerkers	63%	27%	10%	0%
In de komende drie jaar zal het aantal banen in de Nederlandse bloembollengroothandel afnemen	63%	10%	27%	0%
Werknemers				
Ik denk dat ik nog lang in de bloembollengroothandel kan blijven werken	63%	14%	13%	10%
Ik denk dat ik nog lang bij mijn huidige werkgever kan blijven werken	59%	19%	10%	12%
Ik denk dat er in de komende jaren steeds minder werk komt in de bloembollengroothandel in Nederland	52%	16%	27%	6%
Ik raad anderen aan om in de bloembollengroothandel te gaan werken	47%	30%	23%	0%

Werkgevers zijn over het algemeen redelijk positief over de toekomstperspectieven van medewerkers in de bloembollengroothandel. Met de stelling *De bloembollengroothandel biedt goede toekomstperspectieven voor medewerkers* is 63 procent van de werkgevers het eens.

Deze stelling is niet voorgelegd aan de werknemers. Wel is de werknemers gevraagd of zij tevreden zijn over de zekerheid dat men bij de huidige werkgever kan blijven werken: 68 procent is hierover tevreden, 17 procent is hierover neutraal en 15 procent is hierover ontevreden.

Hierover zijn ook twee stellingen aan werknemers voorgelegd:

Met de stelling *Ik denk dat ik nog lang in de bloembollengroothandel kan blijven werken* is 63 procent van de werknemers het eens.

Met de stelling *Ik denk dat ik nog lang bij mijn huidige werkgever kan blijven werken* is 59 procent van de werknemers het eens.

Hieruit spreekt toch enige bezorgdheid onder werknemers. Uit de gesprekken met de werknemers wordt duidelijk dat zij zich op basis van de ervaringen in de afgelopen jaren bewust zijn van de kwetsbaarheid van de bloembollengroothandel in het algemeen en hun eigen bedrijf in het bijzonder.

De bezorgdheid van werknemers klinkt ook door in hun reacties op de stelling *Ik denk dat er in de komende jaren steeds minder werk komt in de bloembollengroothandel in Nederland*. Tweeënvijftig procent van de werknemers is het eens met deze stelling.

Werkgevers is een iets specifiekere stelling voorgelegd: *In de komende drie jaar zal het aantal banen in de Nederlandse bloembollengroothandel afnemen*. Drieënzestig procent van de werkgevers is het met deze stelling eens.

Deze opvattingen ondersteunen de eerdere constatering, dat de in de komende jaren waarschijnlijk een lichte afname van de werkgelegenheid in de bloembollengroothandel mag worden verwacht.

De ongerustheid van werknemers speelt waarschijnlijk een rol bij hun reactie op de stelling *Ik raad anderen aan om in de bloembollengroothandel te gaan werken*. Maar 47 procent van de werknemers is het eens met deze stelling. Naast de matige toekomstperspectieven speelt hierbij echter ook het gebrek aan loopbaanperspectief en de matige arbeidsomstandigheden een rol.

Aan werkgevers is ook de vraag gesteld of zij verwachten dat het aandeel buitenlandse werknemers de komende jaren in hun bedrijf sterk zal toenemen. Zeventien procent van hen verwacht dat dit inderdaad het geval zal zijn, maar 73 procent verwacht dit zeker niet. Het aandeel buitenlandse werknemers in tijdelijke functies is in veel bedrijven al zo groot dat in die bedrijven een toename nauwelijks mogelijk is. De toename van het aandeel buitenlandse werknemers zal dus vooral moeten komen van bedrijven die er nu nog weinig gebruik van maken. Zolang deze bedrijven echter een beroep kunnen doen op het bestaande aanbod van Nederlandse tijdelijke medewerkers, zal het aandeel echter niet snel en sterk stijgen. Ook is niet te verwachten dat buitenlandse werknemers in de komende jaren een significant deel van de vaste functies van Nederlandse werknemers zullen gaan overnemen.

Verplaatsing van activiteiten naar het buitenland

Verplaatsing van werkzaamheden naar het buitenland kan ook in beperkte mate bijdragen aan de teruglopende werkgelegenheid in de Nederlandse bloembollengroothandel. Zeventien procent van de ondervraagde bedrijven zegt concrete plannen te hebben om werkzaamheden naar het buitenland te verplaatsen. Dit betreft vooral bedrijven die momenteel al een deel van hun werkzaamheden in het buitenland uitvoeren, bijvoorbeeld in de Verenigde

Staten van Amerika. De verwachting is dat in de komende jaren een aantal werkzaamheden van de bloembollengroothandel dichterbij buitenlandse teeltgebieden uitgevoerd gaat worden. Ook verwachten sommige bedrijven dat zij een deel van de in Nederland geteelde bollen naar Oost-Europa transporteren om daar te verwerken.

3 CONCLUSIES

In dit hoofdstuk worden de vier onderzoeksvragen beantwoord, op grond van de onderzoeksresultaten die in het vorige hoofdstuk zijn weergegeven.

In paragraaf 3.1 worden de kracht en de zwakte van de huidige arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel aangegeven.

Paragraaf 3.2 behandelt de externe invloeden van algemene, economische ontwikkelingen en arbeidsmarktontwikkelingen, wet- en regelgeving en sectorale marktontwikkelingen op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel.

Paragraaf 3.3 gaat over de kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel in de komende vijf tot tien jaar.

In paragraaf 3.4 wordt aangegeven hoe het arbeidsmarktbeleid in de bloembollengroothandel kan worden aangescherpt.

Algemeen beeld van de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel

- De werkgelegenheid in de bloembollengroothandel is de afgelopen jaren gestagneerd en zal in de komende jaren waarschijnlijk een lichte daling te zien geven.
- Voor vergroting van de omzet en de productiviteit kiezen bedrijven vooral voor kapitaalintensivering (automatisering en mechanisering) en minder voor uitbreiding van het personeelsbestand.
- Er is weinig spanning tussen de vraag naar en het aanbod van arbeidskrachten in de bloembollengroothandel. Functies waarvoor veel kennis van bollen vereist is, zijn wel moeilijker te vervullen.
- Het vaste personeel is essentieel voor de continuïteit van bedrijven in de bloemengroothandel. Bedrijven koesteren daarom hun vaste medewerkers, die over het algemeen tevreden zijn en loyaal aan het bedrijf.

3.1 Kracht en zwakte van de huidige arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel

In tabel 3.1 wordt de kracht en de zwakte van de huidige arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel kort samengevat.

Tabel 3.1 Krachten en zwaktes van de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel

Krachten	Zwaktes
<ul style="list-style-type: none">• Aanbod van personeel• Kwalificatie van personeel• Loyaliteit en sfeer in bedrijven• Inhoud van het werk• Ziekteverzuim en uitstroom naar WW/WAO/WIA• Flexibele arbeidstijden• Arbeidsvoorwaarden• Scholing• Leeftijdsopbouw	<ul style="list-style-type: none">• Werkgelegenheidsontwikkeling• Doorstroming van personeel• Loopbaanperspectief• Overwerk in piekperiode• Arbeidsomstandigheden• Imago• Personeelsbeleid

Werkgelegenheidsontwikkeling

De werkgelegenheid in de bloembollengroothandel is de afgelopen jaren gestagneerd. Voor de komende jaren wordt een lichte afname van de werkgelegenheid verwacht. Hetzelfde werk moet zo mogelijk met minder mensen worden uitgevoerd, en groei van de omzet leidt niet snel tot groei van het aantal medewerkers.

Aanbod van personeel

Bedrijven kunnen voor de uitvoering van vaste functies voldoende gekwalificeerd en gemotiveerd personeel vinden.

Bedrijven kunnen momenteel ook voldoende gekwalificeerde en gemotiveerde arbeidskrachten vinden voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden in de piekperiodes. Een kleine meerderheid van hen, vooral de ingeleende arbeidskrachten, is niet in Nederland gevestigd (met name Polen met een Duits paspoort).

Doorstroming van personeel

De instroom van nieuwe medewerkers, de doorstroom van zittende medewerkers naar andere/hogere functies en de uitstroom van vertrekkende medewerkers is laag. Door deze inertie is scholing van zittend personeel relatief belangrijk.

Kwalificatie van personeel

Het vaste personeel heeft over het algemeen een adequate beroepsopleiding gevolgd voor de uit te voeren werkzaamheden.

Loyaliteit en sfeer in bedrijven

De vaste medewerkers zijn over het algemeen loyaal en betrokken bij het bedrijf. De werksfeer in de bedrijven is goed en de omgang tussen medewerkers plezierig.

Inhoud van het werk

De vaste medewerkers zijn over het algemeen tevreden over hun werk. De inhoud van hun werkzaamheden is voldoende uitdagend en afwisselend. Men neemt vaak taken van elkaar over en springt zo nodig bij op andere afdelingen van het bedrijf, vooral in de productie in de piekperioden.

Loopbaanperspectief

Het loopbaanperspectief voor vaste medewerkers is beperkt. Bedrijven in de bloembollengroothandel zijn relatief klein en kennen veelal een platte organisatie. Er zijn daardoor weinig mogelijkheden voor opwaartse mobiliteit. Tijdelijke functieverbreiding komt in de piekperioden wel veel voor.

Ziekteverzuim en uitstroom naar in WW/WAO/WIA

Het ziekteverzuim en de uitstroom naar in WW/WAO/WIA is volgens werkgevers in de bloembollengroothandel laag.

Flexibele arbeidstijden

De werkdruk in piekperioden is vaak erg hoog. Er wordt echter door zowel werkgevers als werknemers over het algemeen flexibel en naar wederzijdse tevredenheid omgegaan met arbeidstijden en compensatie voor overwerk (in tijd en/of geld).

Overwerk in piekperioden

Werknemers accepteren over het algemeen dat overwerk in piekperioden nu eenmaal bij het werken in de bloembollengroothandel hoort. Voor veel werknemers is dit echter niet altijd een onverdeeld genoegen.

Arbeidsvoorwaarden

De arbeidsvoorwaarden in de bloembollengroothandel zijn relatief goed.

Arbeidsomstandigheden

De arbeidsomstandigheden zijn vooral voor productiemedewerkers en logistieke medewerkers 'in de schuur' een blijvende bron van zorg en aandacht, ondanks de investeringen die bedrijven de afgelopen jaren hebben gedaan om deze te verbeteren.

Imago

Veel werkgevers en werknemers erkennen dat het werken in de bloembollengroothandel "in de buitenwereld" nog steeds een slecht imago heeft, vooral door de relatief lange werktijden in de piekperioden en de arbeidsomstandigheden (veel fysieke belasting en stof).

Scholing

De scholingsmogelijkheden in de bedrijven en de sector zijn redelijk goed. De scholingsbereidheid van medewerkers is goed.

Leeftijdsopbouw

Van vergrijzing in kwantitatieve zin is in de bloembollengroothandel momenteel geen sprake, maar dit kan vooral door de lage in-, door- en uitstroom van vaste medewerkers op termijn wel veranderen. Er is in de bedrijven wel sprake van enige vergrijzing in kwalitatieve zin. Men is soms erg afhankelijk van een beperkt aantal oudere sleutelmedewerkers met veel productkennis, vooral in de productie en bij de in- en verkopers. Het vinden van goed gekwalificeerde en ervaren opvolgers voor deze medewerkers wordt voor de bedrijven steeds moeilijker.

Personeelsbeleid

Het personeelsbeleid is in veel bedrijven in de bloembollengroothandel onvoldoende ontwikkeld. De uitvoering hiervan moet vaak gecombineerd worden met die van andere taken, zodat er bijvoorbeeld te weinig tijd is om op de hoogte te blijven van veranderingen in regelgeving.

3.2 Externe invloeden op de arbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt aangegeven wat de belangrijkste positieve en negatieve invloeden op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel zijn, die uitgaan van algemene economische ontwikkelingen en arbeidsmarktontwikkelingen, veranderde wet- en regelgeving en sectorale marktontwikkelingen.

In tabel 3.2 worden de positieve en negatieve invloeden op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel kort samengevat.

Tabel 3.2 Positieve en negatieve invloeden op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel

Positieve invloeden	Negatieve invloeden
<ul style="list-style-type: none">• Mondiale marktpositie• Algemeen economisch klimaat• Nieuwe afzetgebieden• Kwaliteitsverbetering en innovatie• Productiviteitsverbetering• Werkgeversorganisatie• CAO• Beschikbaarheid buitenlandse arbeidskrachten	<ul style="list-style-type: none">• Kwetsbare marktpositie• Overcapaciteit• Macht van afnemers• Wantrouwen tussen bedrijven• Wet- en regelgeving• Uitbreidingsmogelijkheden• Beschikbaarheid Nederlandse arbeidskrachten voor tijdelijk werk

Mondiale marktpositie

De Nederlandse bloembollengroothandel heeft op de wereldmarkt nog steeds een bijzonder sterke marktpositie.

Algemeen economisch klimaat

Ook de bloembollengroothandel profiteert van de huidige oplevende economie, na een aantal moeilijke jaren van economische teruggang.

Kwetsbare marktpositie

De bloembol blijft echter een kwetsbaar product in moeilijke economische omstandigheden. Ook heeft de verkoop van bloembollen te maken met een toenemende concurrentie van andere producten. Consumenten hebben steeds meer keus en doen meer impulsaankopen. De consumenten van bollen verouderen.

Overcapaciteit

De Nederlands bloembollengroothandel heeft te kampen met een te groot aanbod van bollen, te lage prijzen en te lage marges, ondanks zijn dominante positie op de wereldmarkt.

Nieuwe afzetgebieden

De bloembollengroothandel heeft de laatste jaren een aantal nieuwe afzetgebieden ontdekt en ontwikkeld, vooral in Oost-Europa en Azië, waardoor teruggang op traditionele markten (deels) gecompenseerd kon worden.

Wantrouwen tussen bedrijven

Het wantrouwen en de concurrentie tussen bedrijven in de bloembollengroothandel is groot en heeft een negatieve invloed op de prijsvorming ("men gunt elkaar de marge niet"). Het staat ook efficiency-verhogende samenwerking tussen bedrijven in de weg.

Macht van afnemers

De macht van grote afnemers op de bloembollenmarkt neemt toe, hetgeen een negatieve invloed heeft op de prijsvorming en op de leverings- en betalingscondities.

Kwaliteitsverbetering en innovatie

De aandacht voor kwaliteitsverbetering en innovatie, zowel van producten als van processen, heeft een positieve invloed op de inhoud van het werk in de bloembollengroothandel.

Productiviteitsverbetering

Er wordt in de bloembollengroothandel hard gewerkt aan verhoging van de productiviteit, waardoor de bedrijven en de sector de negatieve effecten van lage prijzen en marges beter kunnen opvangen.

Werkgeversorganisatie

De samenwerking van bedrijven in de werkgeversorganisatie Anthos is goed, zodat de belangenbehartiging en de uitvoering van sectorale regelingen redelijk goed is.

CAO

De inhoud van de CAO voor de Groothandel in Bloembollen wordt door zowel werkgevers als werknemers redelijk positief gewaardeerd.

Beschikbaarheid Nederlandse arbeidskrachten voor tijdelijk werk

De beschikbaarheid van goed gekwalificeerde en gemotiveerde Nederlandse arbeidskrachten voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden in de bloembollengroothandel is al jaren slecht. Bedrijven doen mede daardoor een steeds groter beroep op buitenlandse arbeidskrachten.

Beschikbaarheid buitenlandse arbeidskrachten voor tijdelijk werk

De beschikbaarheid van buitenlandse arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt is de afgelopen jaren toegenomen. De bloembollengroothandel is daardoor voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden minder afhankelijk geworden van vaak slecht gekwalificeerde en gemotiveerde Nederlandse werklozen.

Wet- en regelgeving

De invloed die uitgaat van algemene en sectorspecifieke wet- en regelgeving wordt nog steeds overwegend als negatief ervaren. Bedrijven in de bloembollengroothandel lijken buitengewoon allergisch voor, in hun ogen, onnodige en onredelijke regels en eisen van bureaucratische organisaties als het UWV en de Plantenziektenkundige Dienst.

Uitbreidingsmogelijkheden

Lokaal is er sprake van grondschaarste en beperkte uitbreidingsmogelijkheden, waardoor gezonde bedrijven worden geremd in hun groeimogelijkheden. De betrokken bedrijven moeten daardoor afzien van uitbreiding ofwel kiezen voor verhuizing.

3.3 Kansen en bedreigingen voor de arbeidsmarkt

In deze paragraaf wordt aangegeven welke kansen en bedreigingen er voor de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel in de komende 5 tot 10 jaar worden verwacht.

In tabel 3.3 worden de kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel kort samengevat.

Tabel 3.3 Kansen en bedreigingen op de arbeidsmarkt in de bloembollen-groothandel

Kansen	Bedreigingen
<ul style="list-style-type: none"> • Verbetering van het economisch klimaat en toename van de vraag • Productontwikkeling en verbreding aanbod • Specialisatie en bedienen nichemarkten • Verbetering van de arbeidsomstandigheden • Positie van vaste arbeidskrachten • Beschikbaarheid van buitenlandse arbeidskrachten • Door bedrijfsbeëindigingen komen arbeidskrachten met bollenkennis beschikbaar • Verbetering imago • Afname algemene administratieve lastendruk 	<ul style="list-style-type: none"> • Werkgelegenheid onder druk • Positie van tijdelijke arbeidskrachten • Verlies van ervaring en productkennis door vertrek van ervaren medewerkers • Opvolgingsproblemen • Vergrijzing van personeelsbestand door inertie • Aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt • Verscherping wet- en regelgeving op fytosanitair gebied

Kansen voor de arbeidsmarkt

- Een algemene verbetering van het economisch klimaat zal een positieve uitwerking hebben op de afzetmarkt van bloembollen. Toename van de vraag draagt bij aan verbetering van de prijzen en de marges voor de bloembollengroothandel.
- Door een verdere productontwikkeling en verbreding van het aanbod zal de bloembollengroothandel bestaande consumenten aan zich blijven binden en nieuwe consumenten aanspreken.
- Een deel van de bloembollengroothandel zal door specialisatie, het bieden van bijzondere kwaliteit en het bedienen van nichemarkten hogere marges behalen.
- Automatisering en mechanisering in het productieproces dragen bij aan verbetering van de arbeidsomstandigheden, doordat deze voor de gezondheid belastende werkzaamheden voor werknemers helpt beperken.
- De positie van vaste arbeidskrachten in de bloembollengroothandel blijft relatief sterk. Zij vormen de harde kern van de bedrijven en zijn de pilaren voor de continuïteit van de bedrijven. Zij zullen in de toekomst echter nog meer bereid moeten zijn om flexibel ingezet te worden, door taken van collega's over te nemen en bij te springen in de productie, zodat de inzet van tijdelijke arbeidskrachten zoveel mogelijk kan worden beperkt.
- De beschikbaarheid van buitenlandse arbeidskrachten voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden in de bloembollengroothandel neemt in de komende jaren verder toe. Vooral door de toetreding van arbeidskrachten met paspoorten van Oost-Europese landen zal de

- bron waaruit de bloembollengroothandel kan putten verruimen.
- Door bedrijfsbeëindigingen, zowel in de bloembollenteelt als in de bloembollengroothandel, komen er arbeidskrachten met veel kennis en ervaring op de arbeidsmarkt beschikbaar. Dit beperkt het aantal moeilijk te vervullen vacatures, vooral in de productie en de in- en verkoop.
- Verbetering van het imago van de bloembollengroothandel zal positief uitwerken op de beschikbaarheid van de Nederlandse arbeidskrachten voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden.
- Door de te verwachten afname van de administratieve lastendruk door wet- en regelgeving zal de bloembollengroothandel zich meer kunnen richten op zijn *core activities*.

Bedreigingen voor de arbeidsmarkt

- De werkgelegenheid in de bloembollengroothandel blijft ook in de komende jaren onder druk staan, omdat:
 - de bloembollenmarkt kwetsbaar blijft;
 - omzetgroei bij voorkeur plaatsvindt zonder groei van het personeelsbestand;
 - er (in beperkte mate) werkzaamheden naar het buitenland verplaatst worden;
 - bedrijven door kapitaalintensivering actief werken aan vergroting van productiviteit en efficiency, met name door verdergaande automatisering en mechanisering van de productieprocessen.
- De positie van tijdelijke arbeidskrachten blijft relatief zwak. Bedrijven zullen proberen de inzet van tijdelijke arbeidskosten zoveel mogelijk te beperken, bijvoorbeeld door flexibelere inzet van vaste medewerkers en door de automatisering en mechanisering van de productieprocessen.
- Door het vertrek van oudere medewerkers bestaat het risico dat veel ervaring en productkennis voor de bloembollengroothandel verloren gaat, vooral in de productie en de in- en verkoop. Het kost bedrijven vaak jaren om voor deze sleutelpersonen goed gekwalificeerde opvolgers te vinden.
- Het verlies van ervaring en kennis valt soms samen met de opvolging van eigenaar-directeuren van bedrijven. Opvolgingsproblemen bedreigen de continuïteit van sommige bedrijven.
- Een lage in-, door- en uitstroom van medewerkers (inertie) draagt bij aan een ongewenste vergrijzing van het personeelsbestand van bedrijven in de bloembollengroothandel.
- De vrees bestaat dat de aansluiting tussen het agrarisch onderwijs en de arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel verder zal verslechteren, waardoor de instroom van goed gekwalificeerde medewerkers in gevaar komt.
- De bloembollengroothandel erkent in het algemeen het belang van hoge kwaliteits- en keuringsnormen. Door een verdere verscherping

van wet- en regelgeving op fyto-sanitair gebied zullen de kosten van keuringsprocedures, certificering en administratieve verantwoording echter tot ongewenste kostenstijging leiden.

3.4 Aanscherping van het arbeidsmarktbeleid

In deze paragraaf wordt aangegeven hoe het arbeidsmarktbeleid in de bloembollengroothandel kan worden aangescherpt. Hierdoor kan de relatief gunstige positie van de bloembollengroothandel verder worden verbeterd. De volgorde van de genoemde aandachtspunten zegt niets over het belang of de urgentie ervan ten opzichte van andere aandachtspunten.

Kennis over arbeidsvoorwaarden verbeteren

De kennis van zowel werkgevers en werknemers over de in de sector geldende arbeidsvoorwaarden blijkt nog niet optimaal, vooral over de pensioen- en vutregelingen. Het verdient aanbeveling om naar aanleiding van het afsluiten van een nieuwe CAO twee korte en krachtige informatiebulletins te maken, één voor werkgevers en één voor werknemers, waarin de gemaakte afspraken en veranderingen in de bestaande regelingen bondig worden toegelicht. In deze informatiebulletins kunnen lezers verwezen worden naar andere informatiebronnen die via internet te bereiken zijn, bijvoorbeeld voor de volledige tekst van de CAO en informatie over de scholings-, pensioen- en VUT-regelingen.

Door verbetering van de kennis over arbeidsvoorwaarden bij werkgevers en werknemers kan de tevredenheid van werknemers en het gebruik van beschikbare regelingen toenemen en het personeelsbeleid van de bedrijven verbeteren.

Communicatie tussen bedrijven en externe organisaties verbeteren

Ook bedrijven die redelijk goed op de hoogte zijn van de in de sector geldende CAO en regelingen hebben hierover nog regelmatig inhoudelijke vragen en vragen over de werking en uitvoering. Veel bedrijven kloppen met deze vragen aan bij 'hun Bond' (Anthos), die algemene vragen over het algemeen goed kan beantwoorden. Voor meer specifieke vragen zullen bedrijven vaak direct contact moeten opnemen met organisaties als Interpolis, UWV en arbodiensten. Deze organisaties worden echter vaak gezien als logge, bureaucratische organisaties, die te weinig weten van de specifieke eigenaardigheden van de bedrijven en van de bloembollengroothandel als geheel. Vooral bij het ontbreken van vaste aanspreekpunten is het vaak moeilijk om snel bij de persoon terecht te komen die ook echt iets kan betekenen voor de bedrijven.

Aan verbetering van de communicatie tussen bedrijven en externe organisaties kan op verschillende wijzen worden gewerkt. Zo zou de

Sectorcommissie Bloembollengroothandel (of een gedelegeerde) periodiek contact met deze externe organisaties kunnen hebben om hen te informeren over relevante ontwikkelingen in de sector. Ook kan hierbij worden aangedrongen op het werken met vaste aanspreekpunten of accountmanagers voor de bloembollengroothandel, indien daarmee (nog) niet (meer) gewerkt wordt.

Voor bedrijven en kaderleden in de bedrijven zou een 'contactkaart' gemaakt kunnen worden waarop duidelijk wordt gemaakt met welke vragen, ideeën en klachten zij bij welke organisatie terecht kunnen. Dit overzicht van contacten kan jaarlijks worden vernieuwd en met nieuw afgesloten CAO's worden verspreid onder bedrijven en kaderleden.

Verbetering van de communicatie tussen bedrijven en externe organisaties kan een positieve invloed hebben op het personeelsbeleid van bedrijven.

Imago van het werken in de bloembollengroothandel verbeteren

Het werken in de bloembollengroothandel heeft in de buitenwereld een slechter imago dan het volgens velen verdient. Het werk in de bloembollengroothandel zou bijvoorbeeld over het algemeen plezieriger zijn dan in de bloembollenteelt en andere agrarische sectoren. Wel wordt erkend dat het werk voor vaste medewerkers over het algemeen minder zwaar is dan voor tijdelijke medewerkers, vooral ten aanzien van fysieke belasting en stof.

De sector zou het imago van het werken in de bloembollengroothandel kunnen verbeteren door een realistischer beeld van de sector te schetsen. Daarbij kan worden gewezen op positieve aspecten van het werk, zoals de goede sfeer en collegiale omgang in de bedrijven, het werken met natuurlijk producten, de afwisseling in werkzaamheden, de relatief goede arbeidsvoorwaarden, de grote klantgerichtheid en de mondiale afzetmarkt. Zo kan worden aangegeven hoe in bedrijven wordt omgegaan met veronderstelde negatieve aspecten. Lange werktijden in de piekperioden worden gecompenseerd door kortere werktijden in de stillere perioden en flexibele vormen van compensatie. Ook kan worden gewezen op de investeringen die in bedrijven gedaan zijn om de arbeidsomstandigheden te verbeteren.

Het verbeteren van het imago van het werken in de bloembollengroothandel kan op verschillende manieren geschieden, bijvoorbeeld:

- door de sector meer voor te stellen als een kennisintensieve sector in plaats van het product centraal stellen;
- door in de promotie van de bloembol minder aandacht te schenken aan het product en meer aan het werken met dit product;
- door in het beroepsonderwijs de bollensector meer te promoten;
- door aan bedrijven suggesties te doen voor wervende teksten en beelden die zij vrijelijk in hun wervingscampagne kunnen gebruiken;

- door in artikelen over de bloembollengroothandel in verschillende publicaties meer aandacht te besteden aan positieve aspecten van het werk in de sector.

Door verbetering van het imago van het werken in de bloembollengroothandel zal hierover een realistischer beeld ontstaan, hetgeen een positief effect zal hebben op de beschikbaarheid van Nederlandse tijdelijke arbeidskrachten.

Aansluiting tussen agrarisch onderwijs en arbeidsmarkt verbeteren

In de bloembollengroothandel bestaat grote zorg over de toekomstige instroom van nieuwe medewerkers met voldoende kennis over bollen, zowel in kwantitatieve zin als in kwalitatieve zin. Ook op een krimpende arbeidsmarkt blijft er een duidelijke behoefte aan nieuwe instroom van medewerkers met een degelijke agrarische beroepsopleiding. Agrarische beroepsopleidingen hebben echter veel concurrentie van andere beroepsopleidingen en binnen de agrarische beroepsopleidingen heeft de bloembollensector weer veel concurrentie van andere agrarische sectoren. Zowel de bloembollengroothandel als geheel als de individuele bedrijven kunnen de agrarische beroepsopleidingen in hun concurrentieslag ondersteunen en daarbij de positie van de eigen sector ten opzichte van andere agrarische sectoren versterken. Dit kan op verschillende manieren worden vormgegeven, bijvoorbeeld door:

- actiever bij te dragen aan de inhoudelijke ontwikkeling van het onderwijs;
- meer beschikbaar te zijn voor bestuurlijke functies in het agrarisch onderwijs;
- mensen uit de praktijk meer als gastdocenten beschikbaar te stellen voor praktijklessen;
- bedrijven meer open te stellen voor bedrijfsbezoeken;
- meer stagemogelijkheden in de bedrijven aan te bieden;
- meer bij te dragen aan voorlichting over beroepskeuze.

De aandacht moet echter niet alleen uitgaan naar de agrarische beroepsopleidingen. De instroom van logistieke, administratieve, facilitaire en commerciële functies komt immers meestal van andere beroepsopleidingen. Het ligt minder voor de hand dat de bloembollengroothandel actief investeert in de inhoudelijke ontwikkeling, het bestuur en het ondersteunen van het onderwijs op die beroepsopleidingen. Door het aanbieden van stagemogelijkheden en het bijdragen aan beroepskeuzevoorlichting, vooral in de sterke bollenregio's, kan echter op een relatief eenvoudige manier binnen de beroepsopleidingen meer positieve waardering gekregen worden voor de bloembollengroothandel.

Door verbetering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel kan ook in de toekomst de benodigde instroom

van nieuwe medewerkers met voldoende kennis over bollen worden gegarandeerd, zowel in kwantitatieve zin als in kwalitatieve zin.

Inhoud en deelname scholingsprogramma's voor werkenden stimuleren

Ook de (bij)scholing van werknemers in de bloembollengroothandel verdient blijvende aandacht. Er is in de bloembollengroothandel weliswaar veel aandacht voor scholing, maar een groot deel hiervan wordt gevolgd om de geldigheid van bestaande diploma's en licenties te verlengen (met name heftruck, spuitlicentie en bedrijfshulpverlening).

Voor een goede ontwikkeling van de bloembollengroothandel is echter ook intensivering van scholing op andere gebieden essentieel. Het betreft vooral fyto-sanitaire zaken, logistiek management, leidinggeven en communicatie, personeelsmanagement, ICT en computergebruik, en marketing.

De sectororganisaties kunnen scholing in de sector op verschillende manieren stimuleren, bijvoorbeeld door:

- het beter in kaart brengen van de vraag naar scholing binnen de bedrijven, zodat de aanbieders van scholing daarop beter kunnen inspelen;
- het transparanter maken van scholingsbehoeften die voor de sector op de lange termijn belangrijker worden maar door bedrijven nog onvoldoende worden onderkend;
- het aanbod van scholingsprogramma's door de verschillende aanbieders (met name door het reguliere beroepsonderwijs, sectorale organisaties en private scholingsinstellingen) transparanter maken voor bedrijven en werknemers, zodat zij een beter onderbouwde keuze kunnen maken;
- het stimuleren van contacten tussen de verschillende aanbieders van scholing, zodat zij beter inzicht krijgen in de kracht van hun eigen specifieke bijdrage aan het totale scholingsaanbod en ongewenste overlap met andere aanbieders kunnen vermijden.

Het stimuleren van de inhoud van scholingsprogramma's en de deelname eraan door medewerkers in de bloembollengroothandel hebben een positieve invloed op de kwaliteitsverbetering en de innovatie, zowel van producten als van processen. Ook kan het bijdragen aan een vergroting van de doorstroming van medewerkers.

Verlichting van wet- en regelgeving en administratieve lastendruk

De bloembollengroothandel heeft er in algemene zin belang bij dat de wet- en regelgeving, en de administratieve lastendruk die er door veroorzaakt wordt, de ontwikkeling van de sector en van de bedrijven in de sector zo min mogelijk in de weg staan. Grotendeels betreft dit wet- en regelgeving die gelden voor alle bedrijven, met name op het gebied van arbeidstijden, arbeidsomstandigheden, ontslagrecht, sociale voorzieningen, en eisen ten aanzien van de bedrijfsadministratie. In het algemeen kan de

bloembollengroothandel zijn energie beter richten op verlichting van sectorspecifieke wet- en regelgeving, zoals fytosanitaire keuringen en certificering.

Toegang buitenlandse arbeidskrachten op Nederlandse arbeidsmarkt verbeteren

Er is echter één algemeen arbeidsmarktthema dat de laatste tijd sterk in de belangstelling staat en ook voor de bloembollengroothandel van groot belang is: de toegang van buitenlandse werknemers op de Nederlandse arbeidsmarkt. De bloembollengroothandel heeft de afgelopen jaren steeds meer gebruikgemaakt van niet in Nederland gevestigde arbeidskrachten, vooral met Poolse arbeidskrachten met een Duits paspoort. Deze groep is zelfs een onmisbare groep geworden voor de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden in de piekperioden. De bloembollengroothandel zou zijn overwegend positieve ervaringen met deze groep arbeidskrachten kunnen inbrengen in de huidige discussie over de verruiming en versnelling van de toegang van andere Oost-Europese arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt. Dit kan ook bijdragen aan een realistischere inschatting en voorstelling van de te verwachten effecten op de Nederlandse arbeidsmarkt.

Verbetering van de toegang van buitenlandse arbeidskrachten op de Nederlandse arbeidsmarkt betekent voor de bloembollengroothandel dat ook op de langere termijn de uitvoering van tijdelijke werkzaamheden in de piekperioden niet in gevaar komt.

Andere aandachtspunten

Ten slotte noemen we nog een aantal mogelijke aandachtspunten die verder niet uitgewerkt worden:

- het stimuleren van praktische (regionale) samenwerking tussen bedrijven;
- het bijdragen aan verdere professionalisering van het personeelsbeleid;
- het in kaart brengen van de effecten van product- en marktdifferentiatie;
- het onderzoeken van de mogelijkheden en de verwachten effecten van offshoring van werkzaamheden naar het buitenland en andere aspecten van globalisering.

BIJLAGEN

Leden begeleidingscommissie en sleutelrespondenten voorbereidende interviews

Leden begeleidingscommissie

Dhr. J. Bosma	CNV Land- en Tuinbouw
Dhr. F. de Beer	FNV Bondgenoten
Dhr. C. Çoban	FNV Bondgenoten
Dhr. A. Zwetsloot	Anthos
Dhr. L. van der Zon	Helios Management
Mw. M. Verkerk	Colland Bestuursbureau

Sleutelrespondenten voorbereidende interviews

Dhr. H. Westerhof	Anthos
Dhr. J. van Aartrijk	Koninklijke Algemeene Vereeniging voor Bloembollencultuur
Dhr. J.H. de Boer	LTO Noord
Dhr. W. Willems	CNB Lisse
Dhr. N. Geerlings	Flexible Human Services, Noordwijkerhout
Dhr. J. Klok	Basis en Beleid, Utrecht
Dhr. A. Marijt	Kaderlid FNV Bondgenoten
Dhr. C. Aangeenbrug	Kaderlid CNV Land- en Tuinbouw

BIJLAGE 2

Tabellen

Tabel B2-1 Oordeel van werkgevers over aspecten van het werken in de bloembollengroothandel (in procenten van totaal; N = 30)

		Is echt een probleem	Is soms een probleem	Is geen probleem	Niet van belang / Weet niet
1	Inhoud werk voldoende uitdagend maken	0	20	80	0
2	Betrokkenheid van medewerkers bij bedrijf	0	7	93	0
3	Loopbaanperspectieven kunnen bieden	3	50	47	0
4	De leeftijdsopbouw van personeelsbestand	7	23	70	0
5	Vinden personeel in de piekperiode	7	27	67	0
6	Vinden personeel buiten de piekperiode	7	20	70	3
7	Uitstroom naar andere bedrijven in sector	0	0	100	0
8	Uitstroom naar bedrijven buiten sector	0	3	97	0
9	Uitstroom naar WW of WAO/WIA	3	17	80	0
10	De compensatie voor overwerk in tijd	0	0	93	7
11	De vergoeding voor overwerk in geld	0	0	87	13
12	De hoogte van de lonen	3	17	80	0
13	De totale arbeidskosten	7	33	60	0
14	De verlofregeling	3	17	80	0
15	De pensioenregeling	0	7	93	0
16	De vutregeling	0	7	93	0
17	Overige arbeidsvoorwaarden	0	3	97	0
18	Arbeidsomstandigheden (stof, lawaai, kou)	3	10	87	0
19	Scholingsmogelijkheden in de sector	0	10	90	0
20	Scholingsbereidheid van medewerkers	0	27	67	7
21	Onderlinge omgang tussen medewerkers	0	10	90	0
22	Uw verzuimbegeleiding	3	30	67	0
22	Re-integratie zieke of arbeidsongeschikte werknemers	3	23	70	3

**Tabel B2-2 Stellingen voor werkgevers in bloembollengroothandel
(in procenten van totaal; N = 30)**

		Mee eens	Niet mee eens of oneens	Oneens	Weet niet
1	Ons bedrijf doet het goed, ondanks de zwakke bloembollenmarkt.	80	13	7	0
2	De bloembollengroothandel biedt goede toekomstperspectieven voor medewerkers.	63	27	10	0
3	In de komende drie jaar zal het aantal banen in de Nederlandse bloembollengroothandel afnemen.	63	10	27	0
4	Ons bedrijf heeft concrete plannen om werkzaamheden naar het buitenland te verplaatsen.	17	3	80	0
5	Het aandeel buitenlandse werknemers zal de komende jaren in ons bedrijf sterk toenemen.	17	10	73	0
6	Door vertrek van ervaren medewerkers verliezen we belangrijke kennis en ervaring, die we niet goed kunnen opvullen.	33	17	50	0
7	Door het slechte imago van de bloembollengroothandel is het moeilijk om goed personeel te krijgen.	50	3	47	0
8	De samenwerking en communicatie met buitenlandse medewerkers leveren weinig problemen op.	67	20	13	0
9	Als bedrijven in de bloembollengroothandel beter zouden samenwerken, zou de sector gezonder kunnen worden.	53	17	20	10
10	Het is in de bloembollengroothandel een kwestie van eten of gegeten worden.	60	10	30	0

Tabel B2-3 Tevredenheid van werknemers over verschillende aspecten van het werken in de bloembollengroothandel (in procenten; N = 101)

		Tevreden	Niet tevreden of ontevreden	Ontevreden	Weet niet of n.v.t.
1	De inhoud van mijn werk	85	13	2	0
2	Het aantal uren dat ik werk	77	20	3	0
3	De tijden waarop ik normaal gesproken werk	94	5	1	0
4	De mate van overwerk in drukke perioden	54	37	8	2
5	De compensatie voor overwerk in tijd	73	13	9	5
6	De vergoeding voor overwerk in geld	44	12	10	35
7	Het vaste loon	77	11	10	2
8	Het aantal vakantiedagen	85	11	3	1
9	Het kunnen opnemen van vakantiedagen	60	33	6	1
10	De pensioenregeling	60	7	3	30
11	De vutregeling	17	9	14	60
12	Arbeidsomstandigheden op de werkplek	64	16	20	0
13	De mogelijkheden voor het volgen van scholing	66	11	7	16
14	De kansen voor promotie naar hogere functie	42	34	10	15
15	De omgang met vaste collega's	83	12	5	0
16	De omgang met tijdelijke collega's	63	23	6	8
17	De stress op het werk	59	32	9	0
18	De begeleiding door de werkgever bij ziekte	46	24	3	28
19	De sfeer in het bedrijf	77	12	11	0
20	De zekerheid dat ik hier kan blijven werken	68	17	15	0

**Tabel B2-4 Stellingen voor werknemers in bloembollengroothandel
(in procenten van totaal; N = 101)**

		Mee eens	Niet mee eens of oneens	Oneens	Weet niet
1	Ik raad anderen aan om in de bloembollengroothandel te gaan werken.	47	30	24	0
2	Ons bedrijf doet het goed, ondanks de zwakke bloembollenmarkt.	65	13	20	2
3	Ik denk dat ik nog lang in de bloembollengroothandel kan blijven werken.	63	14	13	10
4	Ik denk dat ik nog lang bij mijn huidige werkgever kan blijven werken.	59	19	10	12
5	Ik denk dat er in de komende jaren steeds minder werk komt in de bloembollengroothandel in Nederland.	52	16	27	6
6	De samenwerking en communicatie met buitenlandse medewerkers leveren weinig problemen op.	55	23	18	4
7	Ik ben tevreden met het personeelsbeleid van mijn werkgever.	58	20	18	5
8	Door het slechte imago van de bloembollengroothandel is het moeilijk om goed personeel te krijgen.	55	16	21	9

**ONDERZOEK ARBEIDSMARKT BLOEMBOLLENGROOTHANDEL
- VRAGENLIJST VOOR WERKGEVERS -**

A. Algemeen

- 1. Hoeveel medewerkers heeft u op dit moment?
- 1a. Hoeveel zijn dat er in de drukste periode?
- 1b. Verwacht u over 3 jaar (veel) meer of minder personeel te hebben?

	Op dit moment tot 50 jaar	Op dit moment ouder dan 50	In piekperiode	Komende 3 jaar ++ / + / 0 / - / --
Vast dienstverband				
Tijdelijk dienstverband				
Oproepkrachten				
Ingeleende krachten				
- Nederlands				
- buitenlands				
Gezinskrachten				

- 1c. Is deze verdeling van verschillende soorten medewerkers wat u betreft ideaal?
- ja
- weet niet
- nee, omdat

2. Eventuele specialisatie van groothandelsactiviteiten:

3. Recente veranderingen in het bedrijf (m.b.t. tot overnames e.d.).

.....

.....

4. Welke bedreigingen ziet u op dit moment voor de toekomst van uw bedrijf.

.....

.....

5. Welke kansen ziet u op dit moment voor de toekomst van uw bedrijf?

.....

.....

B. Werken in de bloembollengroothandel

6. In hoeverre doen zich in uw bedrijf problemen voor op de hieronder genoemde terreinen.
Hoe pakt u de eventuele problemen aan?

		Is echt een probleem	Is soms een probleem	Is geen probleem	Niet van belang in	Weet niet	Aanpak
1	De inhoud werk voldoende uitdagend voor medewerkers						
2	De betrokkenheid van medewerkers bij bedrijf						
3	Kunnen bieden van goede loopbaanperspectieven						} }
4	De leeftijdsopbouw van het personeelsbestand						} }
5	Vinden van personeel in de piekperiode (motivatie en kwalificatie)						} } } <i>NB</i>
6	Vinden van personeel buiten de piekperiode (motivatie en kwalificatie)						} <i>voor</i> } <i>welke</i> } <i>functies</i>
7	Uitstroom van medewerkers naar andere bedrijven in sector						} <i>geldt</i> } <i>dit</i> } <i>met</i>
8	Uitstroom van medewerkers naar bedrijven buiten sector						} <i>name?</i> } }
9	Uitstroom medewerkers naar WW of WAO/WIA						} }
10	De compensatie voor overwerk in tijd						
11	De vergoeding voor overwerk in geld						
12	De hoogte van de lonen						
13	De totale arbeidskosten						
14	De verlofregeling						
15	De pensioenregeling						
16	De VUT-regeling						

17	Overige arbeidsvoorwaarden						
18	Arbeidsomstandigheden (stof, lawaai, kou e.d.)						
19	Scholingsmogelijkheden in de sector (aanbod, lesmateriaal, cursuslocaties)						
20	Scholingsbereidheid van medewerkers						
21	Onderlinge omgang tussen medewerkers						
22	Uw verzuimbegeleiding						
22	Reïntegratie van zieke of gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers						

7. Wat zou er moeten veranderen om de belangrijkste arbeidsmarktproblemen in de bloembollengroothandel op te lossen of te voorkomen?

.....

.....

.....

8. Welke ondersteuning verwacht u van sectororganisaties, opleidingsfondsen, uitzendbureaus e.d. bij het oplossen en voorkomen van arbeidsmarktproblemen in de bloembollengroothandel?

.....

.....

.....

9. Welke CAO is er in uw bedrijf van kracht?

- Groothandel bloembollen Glastuinbouw
 Open teelt Andere, nl.....

9a. Wat zou er in deze CAO volgens u anders of aanvullend geregeld moeten worden?

.....

.....

10. Welke rol speelt scholing van uw medewerkers in de toekomstige kennisbehoefte van uw bedrijf?

.....

.....

11. Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

		Mee eens	Niet mee eens of oneens	Oneens	Weet niet
1	Ons bedrijf doet het goed, ondanks de zwakke bloembollenmarkt.				
2	De bloembollengroothandel biedt goede toekomstperspectieven voor medewerkers.				
3	In de komende drie jaar zal het aantal banen in de Nederlandse bloembollengroothandel afnemen.				
4	Ons bedrijf heeft concrete plannen om werkzaamheden naar het buitenland te verplaatsen.				
5	Het aandeel buitenlandse werknemers zal de komende jaren in ons bedrijf sterk toenemen.				
6	Door vertrek van ervaren medewerkers verliezen we belangrijke kennis en ervaring, die we niet goed kunnen opvullen.				
7	Door het slechte imago van de bloembollengroothandel is het moeilijk om goed personeel te krijgen.				
8	De samenwerking en communicatie met buitenlandse medewerkers levert weinig problemen op.				
9	Als bedrijven in de bloembollengroothandel beter zouden samenwerken, zou de sector gezonder kunnen worden.				
10	Het is in de bloembollengroothandel een kwestie van eten of gegeten worden.				

Eventuele toelichting bij antwoorden op stellingen

.....

.....

.....

Bedankt voor uw medewerking. U kunt de vragenlijst teugsturen in de portvrije antwoordenvolpette naar: **Regioplan Beleidsonderzoek, Antwoorlnummer 10305, 1000 RA Amsterdam.**

ONDERZOEK ARBEIDSMARKT BLOEMBOLLENGROOTHANDEL
- VRAGENLIJST VOOR WERKNEMERS -

A. Algemeen

1. Wat is uw geslacht? man vrouw
2. Wat is uw leeftijd jaar
3. Wat is uw functie?
4. Wat is uw dienstverband?

<input type="radio"/> vast dienstverband bij werkgever	<input type="radio"/> tijdelijk dienstverband bij werkgever
<input type="radio"/> oproepkracht (nulurencontract)	<input type="radio"/> ingeleende arbeidskracht (uitzendbureau e.d.)
<input type="radio"/> anders	<input type="radio"/> weet niet
5. Hoe lang werkt u al in de bloembollengroothandel? jaar
6. Hoe lang werkt u al bij deze werkgever? jaar
7. Wat is uw hoogst afgerond opleiding?

<input type="radio"/> basisonderwijs	<input type="radio"/> hoger beroepsonderwijs
<input type="radio"/> lager beroepsonderwijs, vmbo	<input type="radio"/> universitair onderwijs
<input type="radio"/> middelbaar beroepsonderwijs	<input type="radio"/> weet niet
8. Heeft u beroepsopleiding in de agrarische sector gevolgd? ja nee weet niet

B. Werken in de bloembollengroothandel

7. Wat is er voor u aantrekkelijk aan het werken in uw bedrijf? (*twee belangrijkste redenen noteren*)

a

b
8. Wat is er minder aantrekkelijk aan het werken in uw bedrijf? (*twee belangrijkste redenen noteren*)

a

b
9. Bent u op dit moment op zoek naar een andere baan of een andere functie?

<input type="radio"/> ja, naar een andere functie bij mijn huidige werkgever
<input type="radio"/> ja, naar een andere baan in de bloembollengroothandel

- ja, naar een andere baan buiten de bloembollengroothandel
- nee
- weet niet

10. Bent u tevreden of ontevreden over de hieronder genoemde aspecten van het werken in de bloembollengroothandel. (*Relevante opmerkingen noteren.*)

		Tevreden	Niet tevreden of ontevreden	Ontevreden	Weet niet	Toelichting
1	De inhoud van mijn werk					
2	Het aantal uren dat ik werk					
3	De tijden waarop ik normaal gesproken werk					
4	De mate van overwerk in drukke perioden					
5	De compensatie voor overwerk in tijd					
6	De vergoeding voor overwerk in geld					
7	Het vaste loon					
8	Het aantal vakantiedagen					
9	Het kunnen opnemen van vakantiedagen					
10	De pensioenregeling					
11	De vutregeling					
12	Arbeidsomstandigheden op de werkplek (stof, kou e.d.)					
13	De mogelijkheden voor het volgen van scholing					
14	De kansen voor promotie naar hogere functie					
15	De omgang met vaste collega's					
16	De omgang met tijdelijke collega's					
17	De stress op het werk					
18	De begeleiding door de werkgever bij ziekte					
19	De sfeer in het bedrijf					
20	De zekerheid dat ik hier kan blijven werken					

11. Welke CAO is er in uw bedrijf van kracht?

- CAO voor groothandel bloembollen Andere CAO:
- CAO open teelt Weet niet
- CAO voor glastuinbouw

11a. Wat zou er in deze CAO volgens u anders of aanvullend geregeld moeten worden?

.....

.....

Volgt u op dit moment scholing, een opleiding of een cursus die van belang is voor uw werk in de bloembollengroothandel of heeft u dit in het afgelopen twee jaar gevolgd?

Zo ja, ga naar 12

Zo nee, ga naar 13

12. Welke scholing is/was dat?

12a. Bent u tevreden over deze scholing? ja nee weet niet

12b. Op wiens initiatief heeft u deze scholing gevolgd?

- op eigen initiatief anders, nl.....
- op initiatief van werkgever weet niet

12c. Heeft uw werkgever u hierbij voldoende ondersteund (financieel, scholing in werktijd)?

- ja nee weet niet

==> ga verder naar vraag 14

13. Waarom heeft u in de afgelopen twee jaar geen scholing gevolgd die van belang is voor uw werk in de bloembollengroothandel?

.....

.....

13a. Heeft uw werkgever u wel scholing aangeboden? ja nee weet niet

13b. Zou u wel graag scholing, een opleiding of een cursus volgen die van belang is voor uw werk in de bloembollengroothandel?

- ja, namelijk:
- nee
- weet niet

14. Bent u het eens of oneens met de volgende stellingen?

		Mee eens	eens of niet mee	Oneens	Weet niet
1	Ik raad anderen aan om in de bloembollengroothandel te gaan werken.				
2	Ons bedrijf doet het goed, ondanks de zwakke bloembollenmarkt.				
3	Ik denk dat ik nog lang in de bloembollengroothandel kan blijven werken.				
4	Ik denk dat ik nog lang bij mijn huidige werkgever kan blijven werken.				
5	Ik denk dat er in de komende jaren steeds minder werk komt in de bloembollengroothandel in Nederland.				
6	De samenwerking en communicatie met buitenlandse medewerkers levert weinig problemen op.				
7	Ik ben tevreden met het personeelsbeleid van mijn werkgever.				
8	Door het slechte imago van de bloembollengroothandel is het moeilijk om goed personeel te krijgen.				

Eventuele toelichting bij antwoorden op stellingen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Bedankt voor uw medewerking.

U kunt de vragenlijst terugsturen in de portvrije antwoordenvolpette naar:

Regioplan Beleidsonderzoek

Antwoordnummer 10305

1000 RA Amsterdam

Anthos

Postbus 170

2180 AD Hillegom

Telefoon (0252) 53 50 80

Fax (0252) 53 50 88

e-mail secretariaat@anthos.orginternet www.anthos.org**FNV Bondgenoten**

Postbus 9208

3506 GE Utrecht

Telefoon 0900 9690

internet www.fnvbondgenoten.nl**CNV BedrijvenBond**

Postbus 327

3990 GC Houten

Telefoon 0900-7700770

Fax (030) 634 82 00

e-mail info@cnv.netinternet www.cnvbedrijvenbond.nl