

Arbeidsmarktmonitor

tuinbouw 2006

Bloembollen

Zoetermeer, 10 juli 2007

Hanneke van Zuilichem/Jan Kees Boon

Productschap Tuinbouw, Afdeling Beleid & Onderzoek

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

Productschap Tuinbouw, Postbus 280, 2700 AG Zoetermeer

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

Auteurs: Hanneke van Zuilichem en Jan Kees Boon Telefoon 079 3470 422 E-mail j.boon@tuinbouw.nl

Samenvatting	7
1 Inleiding	9
2 Sectorbeschrijving	11
2.1 Algemeen	11
2.2 Aantal bedrijven	11
2.3 Areaal	11
3 Structuur werkgelegenheid	13
3.1 Algemeen	13
3.2 Werkgelegenheid	13
3.3 Vaste arbeid	15
3.4 Tijdelijke krachten	17
3.5 Uitzendarbeid	17
3.6 Leeftijd	18
3.7 Scholing	19
4 Ontwikkeling arbeidsmarkt	21
4.1 Verwachting en toekomst	21
4.2 Verwachting werkgelegenheidsontwikkeling	21
4.3 Vacatures	25
4.4 Wervingsmethodes	26
4.5 Knelpunten	26
5 Personeelsbeleid, imago en scholing	27
5.1 Personeelsbeleid	27
5.2 Imago	28
5.3 Scholing	29
6 Werknemers	33
6 Werknemers	33
6.1 Steekproef	33
6.2 Motieven om in de sector te werken	33
6.3 Belang van de werksituatie	34
6.4 Scholing	35
6.5 Medezeggenschap	36
6.6 Personeelsvoorziening	37
6.7 Imago	38
6.8 Arbeidsomstandigheden, CAO en personeelsbeleid	38
Bijlage 1 Responsverantwoording en definities	41

Samenvatting

Bloembollen zijn één van de weinige producten waarin Nederland marktleider is op de wereldmarkt. Andere landen zijn echter in opkomst, al dan niet met Nederlandse inbreng. Vooral nog leidt dit niet tot aantasting van de positie van Nederland als marktleider maar het belang zal wel afnemen. Één van de redenen dat de productie verplaatst naar andere landen is het kostenaspect, waaronder kosten voor arbeid. De handel heeft naast het omleggen van de handelsstromen ook te maken met een sterke concentratie van de afnemers. Dit geeft een prijsdrukkend effect waardoor marges onder druk komen en er derhalve sterk op de kosten gelet moet worden.

Arbeid is één van de belangrijkste productiefactoren, zo niet de belangrijkste als gekeken wordt naar de kosten. Dit betekent dat gezien de teruglopende rendementen nog sterker gelet moet worden op de kosten hiervoor. Dit leidt mede door de sterk gevoelde regeldruk o.a. tot steeds meer inzet van flexibele arbeid. Deze algemene trend in de tuinbouw doet zich ook voor in de bloembollensector. Van de werknemers met een contract bij het bedrijf zelf heeft nu zo'n 40 procent een tijdelijk contract. Daarnaast is er sprake van een steeds grotere inzet van losse arbeid. De precieze omvang hiervan is niet goed vast te stellen. Het gaat om bijna 30.000 personen die voor kortere of langere tijd in de bloembollensector werkzaam zijn. Samen zijn deze goed voor ca. 7.000 fte; dat komt neer op bijna de helft van de totale arbeidsinzet in de bloembollenteelt.

De reguliere werkgelegenheid is over z'n hoogtepunt heen en bedraagt nu 18.225 personen, waarvan 15.025 in de teelt, ruim 500 bij de veilingen en 2.700 in de groothandel. Parallel aan de daling van het aantal bedrijven neemt ook het aantal gezinskrachten dat werkzaam is in de sector af. Het gaat voor de hele sector om meer dan 5.100 gezinskrachten, waarvan 4.700 in de teelt. Het aantal werknemers met een contract bij een bloembollenbedrijf zelf bedraagt 10.200 waarvan 4.000 mensen een vast contract hebben in de teelt en de andere 6.200 een tijdelijk contract hebben. In de groothandel hebben 1.900 mensen een vast contract en rond de 400 mensen een tijdelijk contract. Met name in de teelt is het aandeel met een tijdelijk contract groot.

Tegenover de daling van de reguliere werkgelegenheid staat een groei van de inzet van uitzendarbeid. In de teelt maakt uitzendarbeid in fte gezien bijna de helft uit van de totale arbeidsinzet. In de groothandel gaat het naar schatting om meer dan 40%.

Tabel 0.1: Kerncijfers bloembollenteelt

		1996	1998	2000	2002	2005
Productiewaarde	Mln €	535	537	603	611	559
Aantal bloembollenbedrijven a)	aantal	1.950	1.840	1.825	1.640	1.490
Werkgelegenheid in fte	aantal	12.500	14.300	15.000	16.200	15.400
Productie per bedrijf	1.000 €	274	292	330	372	375
Fte per bedrijf	aantal	6,4	7,7	8,2	9,9	9,9
Omzet per fte	In 1.000 €	43	40	40	38	43
Areaal	In ha	18.649	21.355	22.543	24.221	22.987 b)

Bronnen: CBS en PT

a) Bedrijven waar teelt van bloembollen de hoofdactiviteit is: b) Areaal in 2006: 23.515 ha

Tabel 0.2: Kerncijfers groothandelbloembollen

		1996	1998	2000	2002	2005
Exportwaarde	Mln €	604	644	678	674	616
Aantal groothandels(export)bedrijven	aantal	.	330	325	276	188
Werkgelegenheid; incl. uitzendarbeid	fte	3.800
Productie per bedrijf	1.000 €	.	1.951	2.086	2.442	3.276
Omzet per fte	1.000 €	160

Bron: PT

Het aandeel laaggeschoolden onder vaste krachten is in de bollensector hoog. Op alle niveaus (VMBO, MBO en HBO+) hebben de vaste krachten wel veelal een groene opleiding genoten.

We gaan naar een krappere arbeidsmarkt toe, het aantal uittrekders is vele malen groter dan het aantal intreders. Dit komt onder andere door de vergrijzing. Toch zegt nog één op de tien bedrijven dat de bedrijfsvoering niet lijdt omdat het moeilijk is om voldoende mensen te vinden. Dit speelt in tegenstelling tot een paar jaar terug minder als het gaat om ongeschoolden. Die zijn op dit moment nog makkelijk te krijgen. Wel geven nog veel bedrijven aan dat het moeilijk is goed geschoold personeel te krijgen. Veel telers denken ook dat het imago van het werken in de sector hun hierbij parten speelt.

Een kwart van de vaste krachten in de teelt en één op de acht in de groothandel heeft het afgelopen jaar scholing gevolgd. Uit de antwoorden op de enquête blijkt dat maar weinigen gebruik maken van scholingsfondsen (toen nog STOSAS; nu Colland). In de teelt weet overigens wel de meerderheid van het bestaan van een opleidingsfonds. In de groothandel gaat het minder om dan de helft van de bedrijven.

Werknemers in de tuinbouw en ook in de bollensector zijn tevreden met hun werk. Op de meeste punten waar ze ook belang aan hechten, hebben ze ook een positief oordeel (ruim voldoende tot goed). Scholings- en doorgroeimogelijkheden scoren echter net voldoende (een zesje). De overgrote meerderheid verwacht gewoon in de sector te blijven werken.

Het valt op dat veel werknemers aangeven niet in een functiewaarderingsstelsel te zijn ingedeeld.

Op arbo-gebied zijn werknemers op de meest punten ook tevreden. Wel is er een grote groep die het werk lichamelijk zwaar vindt en velen vinden ook dat er veel lange dagen gemaakt moeten worden, maar ontevreden over de mate waarin overgewerkt moet worden zijn de werknemers niet.

1 Inleiding

In het voorjaar van 2007 is de 'Arbeidsmonitor 2006, Tuinbouw Algemeen' verschenen, waarin opgenomen de gegevens voortgekomen uit enquêtes onder werkgevers en werknemers uit de tuinbouwsector. Dit deelrapport beschrijft de resultaten van de bloembollenteeltsector.

Het doel van het rapport is om inzicht te geven in de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van werkgelegenheid, personeelsbeleid, opleiding en scholing en daarmee een bijdrage levert aan een relevant, stuurbaar en evenwichtig arbeidsmarktbeleid.

De volgende onderwerpen komen aan de orde:

- Wat zijn de belangrijkste kenmerken van de bloembollensector?
- Hoe ziet de structuur van de werkgelegenheid in de bloembollensector eruit?
- Hoe is de ontwikkeling op het gebied van werknemers, scholing van tijdelijk en vaste werknemers?
- Wat voor imago heeft de tuinbouw en hoe is het personeelsbeleid?
- Wat zijn motieven van werknemers om in de bloembollensector te werken?
- Welke scholing hebben ze gehad en wat vinden zij van de werksituatie en het imago binnen de sector?
- Wat vinden de werknemers van het werken in de sector?

De gegevens in dit rapport zijn grotendeels afkomstig uit de enquêtes die uitgevoerd zijn in het kader van de arbeidsmonitor 2006. Deze enquêtes zijn gehouden onder 51 werknemers en 111 werkgevers in de bloembollensector. De werkgevers en werknemers die zijn geënquêteerd komen niet van dezelfde bedrijven.

Bij deze rapportage zijn studenten van INHolland-Delft betrokken geweest.

2 Sectorbeschrijving

2.1 Algemeen

Bloembollen zijn één van de weinige producten waarin Nederland marktleider is op de wereldmarkt. Jarenlang is er sprake geweest van goede rendementen. Andere landen zijn in opkomst. Al dan niet met Nederlandse inbreng. Vooralsnog leidt dit niet tot aantasting van de positie van Nederland als marktleider maar het belang zal wel afnemen. Één van de redenen dat de productie verplaatst naar elders (zoals Australië, Nieuw-Zeeland, Oost Europa) is het kostenaspect waaronder arbeidskosten. De handel heeft naast het omleggen van de handelsstromen ook te maken met een sterke concentratie van de afnemers. Dit geeft een prijsdrukkend effect waardoor marges onder druk komen en er derhalve sterk op de kosten gelet moet worden.

Arbeid is één van de belangrijkste productiefactoren, zo niet de belangrijkste als gekeken wordt naar de “kosten”. Arbeid wordt op dezelfde wijze benaderd als de andere productiefactoren. Dit betekent dat gezien de teruglopende rendementen nog sterker gelet moet worden op de kosten, ook op die van arbeid. Dit leidt mede door de sterk gevoelde regeldruk o.a. tot steeds meer inzet van flexibele arbeid. Deze algemene trend in de tuinbouw doet zich ook voor in de bloembollensector.

2.2 Aantal bedrijven

Volgens het CBS zijn er nu (2006) in totaal 2.137 bedrijven die bloembollen telen in de opengrond. In 1996 waren dit er nog ruim 3.000. Dit betreft ook bedrijven met een klein hoekje met bollen. Het aantal bedrijven waar de teelt van bloembollen in de opengrond de hoofdactiviteit is bedraagt ruim 1.400 tegen bijna 2.000 in 1998 (zie tabel 2.1).

Het aantal groothandelsbedrijven is ook niet exact bekend. Het aantal exportbedrijven met export van enige omvang, bedraagt ca. 175. Dit aantal daalt snel de laatste jaren. In tabel 2.2 is op basis van aanvullende gegevens een onderverdeling gemaakt in bedrijfstypen.

Tabel 2.1 Aantal bedrijven in periode 1998-2005

	1998	2000	2003	2005	2006
Bloembollenteelt a)	1.952	1.825	1.622	1.491	1.433
Bloembollenveilingen	4	4	3	3	3
Bloembollen groothandel	330	325	275	188	176
Totaal bloembollen	2.286	2.154	1.900	1.682	1.612

Bron CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) groep bedrijven waar bollenteelt in de opengrond de belangrijkste activiteit is, zie ook tabel 2.2

2.3 Areaal

Het areaal is in de periode 1992-2004 gegroeid van 16.700 naar 23.500 ha. In 2005 is voor het eerst een daling te zien in het areaal bloembollen, er is 500 ha bloembollen verdwenen. In 2006 is het areaal weer iets uitgebreid. Er wordt nog op 23.500 ha grond geteeld. De trendmatige daling is vooral te wijten aan de vergrijzing en/of geen opvolging voor het bedrijf, waardoor

deze bedrijven genoodzaakt zijn om te sluiten en de grond te verkopen. Gemiddeld teelden de (“echte”)bedrijven in 1992 derhalve 5,5 ha en in 2006 een kleine 13 ha .

Tabel 2.2 Onderverdeling teeltbedrijven in periode 1992-2006

	1992	1996	2000	2004	2005	2006
Aantal bedrijven						
- alle bedrijven die bollen in de opengrond telen	3.390	3.040	2.710	2.357	2.176	2.137
- categorie “echte” bloembollenbedrijven a)	2.173	1.952	1.825	1.558	1.491	1.433
Areaal in ha						
- alle bedrijven die bollen in de opengrond telen	16.670	18.949	22.542	23.520	22.987	23.515
- categorie “echte” bloembollenbedrijven a)	12.067	13.571	16.725	17.514	17.960	18.234
Gemiddeld aantal ha met bollen per bedrijf						
- alle bedrijven die bollen in de opengrond telen	4,9	6,2	8,3	10,0	10,9	11,0
- categorie “echte” bloembollenbedrijven a)	5,6	7,0	9,2	11,2	12,0	12,7

Bron CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

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

3 Structuur werkgelegenheid

3.1 Algemeen

De werkgelegenheid in de gehele tuinbouw is vanaf 2000 (met het hoogtepunt van 280.000 werknemers) tot en met 2005 gedaald naar 260.000 werknemers. Dit is exclusief inleen- en uitzendkrachten. Die terugval in reguliere arbeid is geheel opgevangen door inzet van uitzendkrachten. Verklaring hiervoor is dat het veelal gunstiger is voor de werkgevers om (vaak seizoensgebonden) werkzaamheden op te vangen met uitzendkrachten wat ten koste gaat van het aantal vaste krachten. Dit is ook met name aan de orde in de bloembollensector. Inleen- of uitzend arbeid wordt voor eenvoudig en routinematig, d.w.z. laaggeschoold werk, dat veelal arbeidsintensief is, ingezet. Aan deze vorm van arbeid kleven zowel voor- als nadelen.

De voordelen:

- De uitleener is verantwoordelijk voor de administratie
- De overeenkomst kan eenvoudig worden opgezegd
- Personeel wordt alleen ingeleend als er daadwerkelijk werk is
- Het is mogelijk een prestatiecontract met het uitzendbureau af te spreken

De nadelen:

- Er is geen binding met het bedrijf
- De opgebouwde ervaring verdwijnt –mits de ingeleende kracht niet b.v. later weer wordt ingeleend- na beëindiging van het contract
- Nieuwe arbeidskrachten moeten worden ingewerkt
- Taalproblemen, inleendarbeit wordt veelal niet door Nederlanders ingevuld

Inleendarbeit op uitzendbasis wordt tegenwoordig in veel gevallen verricht door mensen afkomstig uit Polen en door scholieren/studenten. Polen staan bekend als harde werkers, flexibel, maken veel uren en zijn goed inzetbaar voor zware arbeid. Verder hebben ze geen problemen met eentonig werk. In de toekomst wordt verwacht dat werknemers ook uit meer oostelijk gelegen nieuwe EU-landen en zelfs uit niet EU-landen komen. Nавolging van de CAO blijft te allen tijde een punt van aandacht.

Dat inleendarbeit steeds belangrijker wordt is met name vanwege de steeds ingewikkelder wet- en regelgeving, waarvan de zorg voor de naleving bij voorkeur bij andere partijen, zoals uitzendbureau's, wordt gelegd. Van belang daarbij is een sluitende certificering van uitzendbureau's en het zo mogelijk steeds inzetten van ervaren krachten.

3.2 Werkgelegenheid

De (reguliere) werkgelegenheid in de bloembollensector is over z'n hoogtepunt heen. In 2005 werkten er regulier (excl. inleendarbeit) 18.200 personen in de bloembollensector. In 2000 waren dat er nog bijna 20.500. In de teelt werken nu 15.000 personen; bij de veilingen ruim 500 en de groothandel biedt werk aan 2.700 personen (tabel 3.1).

Op een gemiddeld teeltbedrijf werken (regulier) ongeveer 10 personen. De gemiddelde bedrijfsgrootte in de groothandel bedraagt excl. uitzendarbeit 14 personen.

Het aantal meewerkende gezinsleden binnen de onderneming is fors gedaald van naar ruim 5.000 (tabel 3.2) in 2005. Deze daling houdt gelijke tred met de daling van het aantal bedrijven in de sector.

Tabel 3.1 Arbeidskrachten 1998-2005, exclusief inleenkrachten

	Totaal arbeidskrachten 1998	Totaal arbeidskrachten 2000	Totaal arbeidskrachten 2002	Totaal arbeidskrachten 2005
Bloembollenteelt	16.469	17.586	17.349	15.026
Bloembollenvoeding	500	500	500	500
Bloembollen groothandel	2.800 a)	2.700 a)	2.700 a)	2.700 a)
Totaal bloembollen	19.769	20.786	20.549	18.226
Totaal tuinbouw	266.812	282.320	271.549	226.429

Bron: CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) raming PT/KGGBB

Tabel 3.2 Totaaloverzicht werkgelegenheid (excl. uitzendarbeid)

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

Bron: CBS, LISA, Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS

Tabel 3.3. Ontwikkeling werkgelegenheid bloembollenteelt

	1996	1998	2000	2002	2005
Werkgelegenheid <u>regulier</u> in personen (excl. uitzendarbeid)	14.863	16.469	17.586	17.349	15.026
- gezinskrachten	5.463	5.330	5.337	5.017	4.759
- vaste krachten	3.507	5.718	5.713	5.618	4.003
- tijdelijke krachten	5.893	5.421	6.536	6.714	6.264
Werkgelegenheid <u>totaal</u> in fte	12.500	14.265	15.045	16.186	15.375
- gezinskrachten	4.370	4.264	4.270	4.014	3.807
- vaste krachten	3.156	5.146	5.142	4.494	3.002
- tijdelijke krachten	1.473	1.355	1.634	1.678	1.566
- uitzendkrachten	3.500	3.500	4.000	6.000	7.000
Werkgelegenheid totaal in fte in %	100%	100%	100%	100%	100%
- gezinskrachten	35%	30%	28%	25%	25%
- vaste krachten	25%	36%	34%	28%	20%
- tijdelijke krachten	12%	10%	11%	10%	10%
- uitzendkrachten	28%	25%	27%	37%	46%

3.3 Vaste arbeid

Zoals in tabel 3.2 is te zien zet de dalende trend in het aantal vaste arbeidskrachten in 2005 door. Van de ruim 10.000 werknemers (excl. inleenarbeid) in de bollenteelt hadden in 2005 ca 40% van de werknemers een vast contract. Als de totale arbeidsinzet in de teelt als uitgangspunt genomen wordt dan valt op hoe sterk het de aandelen van de diverse vormen van arbeid is gewisseld. De gezinsarbeid maakt nog een kwart uit tegen ruim eenderde tien jaar geleden. De inzet van vaste krachtwen nam eerst toe om vervolgens in sneltreinvaart te dalen tot nog 20 procent nu. Het aandeel van uitzendarbeid is in tien jaar tijd toegenomen van nog geen 30 naar bijna 50 procent.

Voor de veilingen is het percentage vaste medewerkers constant gebleven (95%), terwijl bij de groothandel in 2000 het percentage vrijwel contant is gebleven.

Tabel 3.4. Aandeel diverse vormen arbeid in bloembollenteelt in procenten

	1996	2000	2005
Gezinsarbeid	35	28	25
Vaste krachten	25	34	20
Tijdelijke krachten	12	11	10
Uitzendarbeid	28	27	46

Bron: Raming PT

Vergeleken met de gehele Nederlandse beroepsbevolking wordt er in de tuinbouw weinig parttime gewerkt. In de bollensector wordt minder parttime gewerkt dan in de overige tuinbouwsectoren. Het aandeel van parttimers werkzaam in de bloembollenteelt is in de periode 2004-2006 wel sterk toegenomen (tabel 3.5). Werkte in 2004 nog slechts 18% minder dan 32 uur per week, in 2006 waren dit er 47%.

Tabel 3.5 Omvang dienstverband in procenten in 2004 en 2006:

	<12 uur	13-20	21-32	33-40	40+ uur	Oproep kracht
Bloembollenteelt 2004	3	7	8	74	8	o
Bloembollenteelt 2006	8	13	26	49	4	o
Bloembollenveiling 2004	2	8	8	83	0	o
Bloembollenveiling 2006	2	8	8	83	0	o
Bloembollen groothandel 2004	4	5	10	80	1	o
Bloembollen groothandel 2006	1	6	8	80	4	o
Totaal tuinbouw 2004	7	13	14	63	3	o
Totaal tuinbouw 2006	8	11	13	61	7	o
Totaal Ned. beroepsbevolking a)	9	11	23	57		-

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) Werkzame beroepsbevolking; resp. < 12 uur, 12-19 uur, 20-34 uur, >34 uur

Het aantal vrouwen in bloembollensector als aandeel van het vaste aantal werknemers ligt met 32% lager dan het gemiddelde in de tuinbouw, dat ligt op 38% (tabel 3.6). Het aandeel van vrouwen ligt zowel in de teelt als in de handel iets onder het gemiddelde van de hele tuinbouw. Vergeleken met de totale werkzame beroepsbevolking zijn de verschillen groter. Het aantal vrouwen in de bloembollenteelt is wel weer iets toegenomen vergeleken met 2004 (+ 4%).

Het aandeel allochtone werknemers heeft in de periode 1998-2006 geschommeld (tabel 3.7). Dit aandeel was in 2006 slechts 6%, waarmee dit behoorlijk onder het gemiddelde van de totale tuinbouw ligt.

Tabel 3.6: Vrouwen als aandeel van de vaste werknemers in periode 1998-2006, uitgedrukt in procenten

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	39	33	31	28	32
Bloembollenveiling	N.A.	N.A.	N.A.	11	11
Bloembollen groothandel	N.A.	N.A.	32%	31	31
Totaal tuinbouw	37	38	38	38	38
Totaal Ned. beroepsbevolking a)	42	43	44	44	44

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

NA = niet aanwezig

a) werkzame beroepsbevolking

Tabel 3.7: Allochtonen als aandeel van de vaste werknemers in periode 1998 - 2006, uitgedrukt in procenten

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	3	8	6	9	6
Bloembollenveiling	8	17	3	1	1
Bloembollen groothandel	N.A.	2	6	6	3
Totaal tuinbouw	8	10	9	11	11
Totaal Ned. beroepsbevolking a)	15	15	16	16	16

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) werkzame beroepsbevolking

3.4 Tijdelijke krachten

Tijdelijke krachten zijn personen die voor een bepaalde periode in dienst zijn van de werkgever. Het aandeel tijdelijke arbeidskrachten (werknemers met een contract voor bepaalde tijd bij het bollenbedrijf zelf) in de bloembollenteelt is de laatste jaren redelijk constant gebleven. Binnen deze groep is het grootste deel afkomstig uit Oost-Europa. Daarmee scoort de bloembollenteeltsector ver boven het gemiddelde van de totale tuinbouw (tabel 3.8). Onder tijdelijke krachten zitten ook veel huisvrouwen en –mannen en scholieren en studenten.

Tabel 3.8 Belangrijkste groepen met tijdelijk dienstverband in 2006, uitgedrukt in procenten

	Scholieren/ studenten	Huisvrouwen/ huismannen	Werknemers uit het voormalige Oostblok	Allochtone Nederlanders	Overig
Bloembollenteelt	22	25	37	5	11
Bloembollenveiling	29	42	0	0	29
Bloembollen groothandel	7	47	7	0	40
Totaal tuinbouw	33	29	18	5	21

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

3.5 Uitzendarbeid

Naast vaste en tijdelijke medewerkers kan een werkgever ook personeel inhuren dat niet bij hem op de loonlijst staat, maar afkomstig is van een uitzendbureau of inleenbedrijf. In 2006 is door het Productschap Tuinbouw onderzoek uitgevoerd naar het gebruik van inleendarbeid. Hier kwam voor de bloembollenteelt uit dat het om enkele tienduizenden krachten gaat.

Wanneer gevraagd werd naar het totaal aantal personen dat in de piekperiode werkzaam is, komt voor de sector als geheel zelfs op een cijfer van 50.000 naar voren voor 2005 (zie tabel 3.11). De loonsom van de inleendarbeid bedraagt in de bloembollenteelt in 2006 46% van de totale loonsom en in de bloembollengroothandel 42% (zie tabel 3.10).

Tabel 3.9 Inzet inleenaarbeid in 2006, waarbij totale inzet uitgedrukt in aantal personen

	Inleen- en uitzend- krachten	Via een inleenbedrijf %	Via een uitzend- bureau %	Freelancers, zzp'ers %	Collegiale inleen %
Bloembollen	28.000	10	77	9	4
Groothandel bloembollen	6.000	0	98	2	0

Bron: Raming PT (aantal) en Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS-NE (verdeling).

Tabel 3.10 Aandeel inleenaarbeid in de totale loonsom aan losse arbeidskrachten in 2004 en 2006, in %

	2004	2006
Bloembollenteelt	35	46
Bloembollenveiling	12	7
Bloembollen groothandel	4 a)	42 b)
Totaal primaire tuinbouw	9	32

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

- a) totaal groothandel sierteelt (bloemkwekerij, bollen, bomen)
- b) schatting voor groothandel bloembollen op basis van rapport "De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel"; Regioplan, juni 2006

Tabel 3.11 Indicatie aantal arbeidskrachten (incl. losse arbeid) in piekperiode ten opzichte van reguliere werkgelegenheid in 2005

	Reguliere werkgelegenheid	Indicatie werkgelegenheid piekperiode
Bloembollenteelt	15.026	45.500
Bloembollenveiling	350	500
Bloembollen groothandel	2.700	6.500 a)
Totaal bloembollen	18.076	52.500

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) Volgens regioplan ("De arbeidsmarkt in de bloembollengroothandel") tussen de 8.800 en de 10.000.

3.6 Leeftijd

Het aandeel jongeren (< 23 jaar) onder de vaste krachten is in de bloembollensector lager dan gemiddeld in de primaire tuinbouw; slechts 4% (tabel 3.12). Er werken relatief veel ouderen (>45 jaar) in de bloembollenteelt ten opzichte van het gemiddelde van de totale tuinbouw. De bloembollengroothandel scoort vergelijkbaar als het gemiddelde in de hele tuinbouw. Het gros zit in de leeftijdscategorie 23-44 jaar. In de totale Nederlandse beroepsbevolking is het aandeel van ouderen duidelijk lager dan in de bollenteelt, maar iets hoger dan het aandeel binnen de groothandel en de gehele tuinbouwsector.

Tabel 3.12: Relatieve leeftijdsopbouw vast personeelsbestand in 2006, uitgedrukt in procenten

	15 jaar of jonger	16 tot en met 22 jaar	23 tot en met 45 jaar	45 jaar tot en met 54 jaar	55 jaar of ouder
Bloembollenteelt	1	3	44	44	8
Bloembollenveiling	0				
Bloembollen groothandel	0	3	65	24	8
Totaal tuinbouw	0	10	61	22	7
Nederlandse beroepsbevolking a)	16		51	33	

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) werkzame beroepsbevolking 2006; resp. t/m 24 jr, 25-44 en > 45 jaar

3.7 Scholing

In de teelt is het aandeel laaggeschoolden onder de vaste krachten hoog en ligt nog boven het gemiddelde in de hele tuinbouwsector. Bij de handel is dat lager; daar werken veel MBO-ers (tabel 3.13). Binnen alle opleidingsniveaus hebben de meesten een groene richting gevolgd.

Werkgevers in de teelt hebben overwegend een opleiding op MBO-niveau gevolgd. Ruim 10 procent heeft minimaal HBO gevolgd (tabel 3.17). Bij handelsbedrijven is het belang van MBO en HBO vrijwel gelijk met beide een aandeel tussen 35 en de 40 procent. Zowel in de teelt als in de handel heeft een kwart van de werkgevers een opleiding op VMBO-niveau genoten.

Het aandeel stagiaires is binnen het totale personeelsbestand was in 2006 erg laag (tabel 3.15).

Tabel 3.13 Opleidingsniveau werknemers in vaste dienst, in procenten

	Basisschool	Lbo/vmbo/mavo	Havo/vwo/mbo	Hbo/Universitair
Bloembollenteelt	3	69	25	4
Bloembollen groothandel	4	33	49	15
Totaal tuinbouw	5	50	37	7
Totaal Ned. beroepsbevolk. a)	8	21	43	28

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) werkzame beroepsbevolking 2002

Tabel 3.14 Opleidingsniveau *werkgevers* in procenten

	Basisschool	Lbo/vmbo/mavo	Havo/vwo/mbo	Hbo/universitair
Bloembollenteelt	1%	26%	60%	13%
Bloembollen groothandel	0%	26%	39%	35%
Totaal tuinbouw	1%	21%	59%	18%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 3.15 Aandeel stagiaires en BBL'ers vergeleken met totale personeel

	Stagiaires 2004	BBL 2004	Stagiaires 2006	BBL 2006
Bloembollenteelt	5%	2%	1%	0%
Bloembollenvoeding	1%	0%	0%	0%
Bloembollen groothandel	1%	0%	1%	0%
Totaal tuinbouw	3%	1,5 %	3.4%	0.9%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4 Ontwikkeling arbeidsmarkt

4.1 Verwachting en toekomst

De totale reguliere werkgelegenheid in de tuinbouw vertoont de laatste jaren een dalende tendens. De werkgevers hebben in de enquête van de arbeidsmonitor 2006 aangegeven wat zij verwachten voor de toekomst. Dit is gebeurd aan de hand van enkele stellingen. In totaal hebben 111 werkgevers in de bloembollenteelt aan de enquête deelgenomen. Hieronder volgt een overzicht van hun verwachtingen:

4.2 Verwachting werkgelegenheidsontwikkeling

Hoewel de arbeidsmarkt weer steeds krappere aan het worden is zegt in de bloembollenteelt slechts 5% van de werkgevers moeite te hebben om personeel te vinden en dat de bedrijfsvoering daar onder lijdt. In de handel is dit percentage van 9% naar 11% gestegen. In de teelt is men nog steeds van mening dat een slecht imago hier debet aan is. In 2004 vond men dat er gemakkelijk aan ongeschoold personeel kon worden gekomen, maar liefst 70%. In 2006 is deze mening behoorlijk genuanceerd en vindt 47% van de werkgevers het nog maar gemakkelijk om aan ongeschoold personeel te komen (tabel 4.1). Voor de handel is dit percentage slechts licht gedaald van 70% naar 68%. Ook vinden in 2006 iets meer werkgevers het weer lastig om goed geschoold personeel te vinden, terwijl de trend vanaf 1998 dalend was (tabel 4.2). Hetzelfde beeld is te zien bij de groothandel.

Tabel 4.1 Eens met stelling: 'Het is binnen onze bedrijfstak gemakkelijk om aan ongeschoold personeel te komen' in %

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	37	22	13	70	65
Bloembollen groothandel	NA	17	17	70	63
Totaal tuinbouw	49	27	18	65	63

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 4.2 Eens met stelling: 'Goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak' in %

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

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Verwachting invloed mechanisering en automatisering

Ongeveer de helft van de ondernemers verwacht dat de werkgelegenheid de komende jaren sterk zal dalen (tabel 4.3). Dat zijn er ongeveer evenveel als in 2004. Als de vraag gesteld wordt of de werkgelegenheid zal dalen door meer mechanisatie dan zegt ruim 40% van de bollentelers dat te verwachten en 30% van de ondernemers in de handel zegt dat de werkgelegenheid zal dalen door de komst van de machines (tabel 4.4). Dit is een daling van 5% ten opzichte van 2004.

Tabel 4.3 Eens met stelling: 'Ik verwacht dat over 5 jaar de werkgelegenheid in de sector aanzienlijk gedaald zal zijn' in %

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	-	-	42	55	44
Bloembollen groothandel	-	-	36	43	43
Totaal tuinbouw	-	-	41	49	45

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 4.4 Eens met stelling: 'De werkgelegenheid in onze bedrijfstak zal in de komende jaren duidelijk minder worden door invoering van nieuwe machines en apparatuur' in %

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	47	30	36	44	40
Bloembollen groothandel	NA	23	25	35	30
Totaal tuinbouw	27	14	28	38	33

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Verwachting tijdelijke arbeid

Als in het algemeen gevraagd wordt of het belang van de inzet van losse arbeid in de sector zal toenemen dan verwacht de grote meerderheid dat dit het geval zal zijn in de toekomst (tabel 4.5). Specifiek voor het eigen bedrijf is men echter minder deze mening toegedaan, dan zegt 45% van de telers dat een vaste kracht vervangen zal worden door een losse en van de handelaren zegt maar 22% dit te doen (tabel 4.6).

Tabel 4.5 Eens met de stelling: 'Ik verwacht dat tijdelijke en losse arbeid steeds belangrijker gaan worden in de sector' in %

	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	-	84	82
Bloembollen groothandel	-	70	81
Totaal tuinbouw a)	-	79/61	83/70

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) totaal primaire sector / totaal niet-primaire sector

Tabel 4.6 Eens met de stelling: 'Wanneer een vaste medewerker zou vertrekken uit mijn bedrijf, zou ik hem eerder vervangen door een tijdelijke of losse medewerker dan een nieuwe vaste medewerker' in %

	2000	2004	2006
Bloembollenteelt	-	-	45
Bloembollen groothandel	-	-	22
Totaal tuinbouw	-	-	44

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Instream

De instroom van vaste werknemers in de bloembollenteeltsector is vanaf 2004 tot 2006 gehalveerd van 8% naar 4%. In de handel is de instroom vergeleken met 2004 ook gedaald van 6% naar 4% (tabel 4.7). De meeste instromers komen van andere bedrijven uit de sector (tabel 4.8). Het aantal schoolverlaters dat in de bloembollenteelt is ingestroomd is significant gegroeid van 20% naar 31%. Het aantal vrouwen dat de bloembollenteeltsector is binnengestroomd is weer gestegen naar 33% en ligt na een daling in 2004 weer gelijk aan het procentueel aantal van 2002 (tabel 4.9). De meeste instromers zaten in de leeftijdsgroep van Ook onder de instromers bleef het aandeel van parttimers laag (tabel 4.10).

Tabel 4.7 Instream van vaste krachten als aandeel van de totale werkgelegenheid (exclusief doorstroom)

	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	5%	8%	4%
Bloembollen groothandel	7%	6%	4%
Totaal tuinbouw	5%	6%	6%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 4.8 Instream vaste krachten naar herkomst in 2006, uitgedrukt in procenten

Instream	Schoolverlaters	Herintreders	Afkomstig uit de tuinbouw	Afkomstig uit andere sector	Afkomstig uit ww, etc.	Anders	Weet niet
Bloembollenteelt	31%	2%	33%	12%	0%	14%	8%
Bloembollen groothandel	4%	1%	42%	22%	3%	27%	4%
Totaal tuinbouw	8%	2%	32%	16%	3%	27%	8%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 4.9 Instream van vrouwen onder vaste krachten periode 2002-2006, uitgedrukt in procenten

	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	33%	25%	33%
Bloembollen groothandel	26%	28%	25%
Totaal tuinbouw	47%	35%	33%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 4.10 Instroom vaste krachten naar dienstverband 2002 en 2004, uitgedrukt in procenten

Instroom	<32 uur	
	2002	2004
Bloembollenteelt	29%	19%
Bloembollen groothandel	17%	13%
Totaal tuinbouw	25%	26%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Uitstroom

De uitstroom van vaste krachten lag in 2006 veel hoger dan in 2004. De uitstroom in de bloembollenteelt is meer dan verdubbeld naar 22% tegen 9% 2 jaar geleden. Voor de groothandel is het procentueel iets gedaald; van 12% naar 11% (tabel 4.11).

Tabel 4.11 Uitstroom van vaste krachten als aandeel van de totale werkgelegenheid, 2002 en 2004 en 2006

	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	3,5%	9%	22%
Bloembollen groothandel	5,4%	11%	8%
Totaal tuinbouw	4%	8%	11%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Veel mensen die uit de bloembollensector stapten gingen werken in een andere sector dan de tuinbouw. Dit is vooral te zien bij de handel (tabel 4.12). In de bloembollenteeltsector gaat de grootste groep uittrekkers bij een ander bedrijf in dezelfde sector aan de slag.

Tabel 4.12 Uitstroom naar bestemming in 2006, in procenten:

Uitstroom	Naar werkgever binnen de sector	Naar werkgever buiten de sector	Werkloos	Naar WAO	Naar pensioen/vut/etc.	Andere bestemming	Weet niet
Bloembollenteelt	31%	25%	13%	6%	6%	6%	13%
Bloembollen groothandel	21%	53%	5%	0%	5%	0%	18%
Totaal tuinbouw	37%	29%	4%	1%	6%	6%	18%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Saldo in- en uitstroom

Zoals uit voorgaande is gebleken was de uitstroom in 2006 duidelijk groter dan de instroom. Daarmee is het saldo van in- en uitstroom, zowel bij de bloembollenteelt als -groothandel negatief. Bij de bloembollenteelt was het saldo zelfs sterk negatief. Vergeleken met het licht negatieve saldo in 2004 is hier het saldo met 16% gedaald (tabel 4.13). Eén van de oorzaken is dat het aantal vaste werknemers sterker is gedaald in het voordeel van de inleenarbeid.

Tabel 4.13 Saldo instroom – uitstroom vaste krachten 2002 en 2004 en 2006, in procenten

	Als aandeel totale werkgelegenheid		
	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	4,0%	-2%	-18%
Bloembollen groothandel bloembollen	1,9%	-5%	-4%
Totaal tuinbouw	3,0%	-1,8%	-1,8%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.3 Vacatures

Het aantal vacatures bleef beperkt tot 3 à 4% van het aantal vaste krachten, zowel in de teelt als handel. Ten opzichte van 2002 was er bij de bloembollenteelt een lichte en bij de groothandel een sterke stijging te zien in aantal vacatures voor vast werk (tabel 4.14).

Het aantal moeilijk in te vullen vacatures is in de handel enorm gestegen van 25% naar 55%. In de bloembollenteelt is ook een stijging te herkennen van 60% in 2004 naar 66% in 2006. Dit is een zeer hoog aantal vacatures dat moeilijk in te vullen is (tabel 4.15).

Tabel 4.14 Indicatie aantal vacatures voor vast werk in 2002, 2004 en 2006

	Vacatures vast werk		
	2000	2002	2006
Bloembollenteelt	358	73	81
Bloembollen groothandel bloembollen	109	24	54
Totaal tuinbouw	8.191	4.389	4.034

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 4.15 Aandeel moeilijk vervulbare vacatures naar branche in 2004 en 2006

	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures 2004	Aandeel moeilijk vervulbare vacatures 2006
Bloembollenteelt	60%	66%
Bloembollen groothandel bloembollen	25%	55%
Totaal tuinbouw	74%	61%

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

4.4 Wervingsmethodes

Als men opzoek is naar vaste krachten dan maakt men het meeste gebruik van de advertentie in een week- of dagblad. Nog steeds is ook de eigen vriendenkring een zeer bruikbaar middel om vast personeel te werven. Dat geldt zowel voor teelt als voor handel. In mindere mate wordt geadverteerd of een vaste kracht geworven via uitzendbureaus. Als het om werven van tijdelijke krachten gaat, wordt wel meer gebruik gemaakt van uitzendbureaus.

4.5 Knelpunten

Het aantal moeilijk vervulbare vacatures is zowel in de bloembollenteelt, maar met name in de groothandel gestegen. Als grootste knelpunten in het vinden van vast personeel werden door werkgevers genoemd dat ze weinig geschikt personeel en geen ervaren mensen kunnen vinden.

Desondanks is slechts 5% van de werkgevers in de bloembollenteelt en 11% in de groothandel het eens met de stelling dat het momenteel zo moeilijk is om aan geschikt personeel te komen dat het bedrijf eronder lijdt (tabel 4.16).

Tabel 4.16 Eens met stelling: 'Het is momenteel zo moeilijk om aan mensen te komen, dat mijn bedrijf er onder lijdt' in procenten

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	NA	28	16	10	5
Bloembollen groothandel	NA	33	10	9	11
Totaal tuinbouw	NA	31	12	10	10

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

5 Personeelsbeleid, imago en scholing

5.1 Personeelsbeleid

Ondernemingsraad

Personeelsvertegenwoordiging in de vorm van een OR of anderszins komt in de bloembollenteeltsector heel weinig voor (tabel 5.1). In de bloembollenteelt is slechts bij 1% van de bedrijven een vorm van personeelsvertegenwoordiging aanwezig. In de handel is dit de afgelopen 2 jaar met 10% afgenomen tot 7%. Deze lage percentages komen mede doordat een bedrijf met minder dan 50 medewerkers niet verplicht is om een ondernemingsraad te hebben.

Werkoverleg

Werkoverleg wordt is de afgelopen 2 jaar drastisch afgenomen van bijna 50% naar slechts 10%. Ook in de handel is het werkoverleg licht afgenomen (tabel 5.2). De bedrijven die werkoverleg hebben, zijn echter wel in de afgelopen 2 jaar steeds regelmatig gaan overleggen (tabel 5.3).

Functiewaarderingssysteem

Het aantal bedrijven waar de medewerkers ingedeeld zijn in een functiewaarderingssysteem is in de bloembollenteelt in de periode 2002-2006 sterk gedaald; van 60% in 2002 tot 17% in 2006 (tabel 5.4). Bij de groothandel is echter het tegenovergestelde te zien; daar steeg het percentage werknemers van 19% tot 39%.

Tabel 5.1 Aandeel bedrijven met ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging 2004-2006, in procenten

	Aandeel 2004	Aandeel 2006
Bloembollenteelt	1	1
Bloembollen groothandel	17	7
Totaal tuinbouw	7	5

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.2 Aandeel bedrijven waarin regelmatig formeel werkoverleg wordt gevoerd 2004-2006

	Aandeel 2004	Aandeel 2006
Bloembollenteelt	46	10
Bloembollen groothandel	65	61
Totaal tuinbouw	48	35

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.3 Frequentie van formeel overleg in, uitgedrukt in procenten:

	Eens per week of vaker	Twee keer per	Eens per	Een keer in	Een keer per
		maand	maand	het half jaar	jaar
Bloembollenteelt	75	4	12	9	0
Bloembollen groothandel	50	4	18	29	0
Totaal tuinbouw	45	8	24	16	7

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.4 Werknemers ingedeeld in functiewaarderingssysteem, in procenten

	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	60	26	17
Bloembollen groothandel	19	26	39
Totaal tuinbouw	39	30	40

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

5.2 Imago

Het blijkt dat werkgevers tussen 2004 en 2006 steeds bekender zijn geworden met de imago campagne(s) (tabel 5.5). Werkgevers zien steeds meer in hoe belangrijk het is dat de sector een positief imago krijgt, om daarmee meer mensen te interesseren voor de bloembollensector (tabel 5.6).

Tabel 5.5 Bekendheid met imagocampagne 2004 en 2006, in procenten

	Percentage werkgevers dat één of meerdere imagoverbetering-campagnes kan opnoemen		Percentage werkgevers dat bekend is met de campagne 'groen werkt'	
	2004	2006	2004	2006
Bloembollenteelt	2	21	14	26
Bloembollen groothandel	0	9	13	24
Totaal tuinbouw	2	10	16	21

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.6 Eens met stelling: Het werk in onze bedrijfstak heeft een negatief imago, en dat maakt het aantrekken van geschikt personeel moeilijk

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	87%	57%	48%	50%	48%
Bloembollen groothandel	NA	8%	15%	26%	45%
Totaal tuinbouw	51%	57%	38%	40% a)	40% a)

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) Primaire sectoren 52% en niet-primaire sectoren 28%

5.3 Scholing

Evenals in 2004 is ook in 2005 op weinig bloembollenbedrijven een scholingsplan aanwezig (tabel 5.7). Met het bestaan van een opleidingsfonds (STOSAS) is wel 79% van de ondernemers in de handel bekend. Van de teeltbedrijven kent minder dan de helft een scholingsfonds (tabel 5.8). Van degenen - in de teelt - die een fonds kennen maakt één op de vijf er daadwerkelijk gebruik van. In de handel maakt iets meer dan de helft gebruik van een opleidingsfonds (tabel 5.9).

Tabel 5.7 Aandeel bedrijven met aanwezigheid scholingsplan, in procenten

	2002	2004	2006
	Ja	Ja	Ja
Bloembollenteelt	5	5	3
Bloembollen groothandel	3	9	11
Totaal tuinbouw	12	11	13

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.8 Bekendheid met opleidingsfonds in sector (in primaire sector Stosas), in procenten

	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	62	71	32
Bloembollen groothandel	30	43	79 a)
Totaal tuinbouw	53	54	46

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) Bij hoveniers, groothandel bloembollen en groothandel boomkwekerijen is dit jaar specifiek naar Stosas gevraagd, vorig jaar naar Opleidingsfondsen in het algemeen.

Tabel 5.9 Gebruik subsidies opleidingsfonds onder werkgevers die opleidingsfonds kennen, in procenten

	2004	2006
Bloembollenteelt	17	18
Bloembollen groothandel	20	51 a)
Totaal tuinbouw	17	20

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) Bij hoveniers, groothandel bloembollen en groothandel boomkwekerijen is dit jaar specifiek naar Stosas gevraagd, vorig jaar naar Opleidingsfondsen in het algemeen.

In 2006 is op één van de vijf teeltbedrijven en op 60 procent van de handelsbedrijven scholing gevolgd (tabel 5.10). Het blijkt dat handelsbedrijven scholing steeds belangrijker vinden, gezien de stijging van 20% van alle handelsbedrijven. Dat gaat om respectievelijk 12 procent van de vaste krachten in de teelt (tabel 5.11). Van de handel zijn dit jaar geen cijfers bekend maar

aangezien zij scholing steeds belangrijker zijn gaan vinden kan hier van een stijging worden uitgegaan. In 2004 ging het bij de handel om 27% van de vaste werknemers.

Werkgevers zijn sinds 2004 aanzienlijk meer tijd en geld gaan steken in het opleiden van vaste werknemers (tabel 5.12). In 2006 geeft bijna 50% van de werkgevers aan dat het personeel goed te motiveren is voor scholing (tabel 5.13)

Het aandeel van de ondernemers dat goed geschoold personeel zeldzaam vindt, is toegenomen in 2006 ten opzichte van 2004 (tabel 5.14). Meer dan de helft van alle werkgevers vindt dat dit het geval is. Het aantal werkgevers dat vindt dat het middenkader in de bloembollensector onvoldoende is geschoold is de afgelopen 2 jaar ook weer gestegen. Voor de handel geldt een lichte stijging van 13% naar 15% van alle werkgevers. In de teelt is een grotere stijging waar te nemen van 15% naar 22% van alle werkgevers (tabel 5.15).

Tabel 5.10 Aandeel bedrijven waarbinnen scholing wordt gevolgd 2004 – 2006, uitgedrukt in procenten

	Wel scholing 2004	Wel scholing 2006
Bloembollenteelt	18	16
Bloembollen groothandel	39	59
Totaal tuinbouw	20	29

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.11 Aandeel vaste werknemers dat scholing heeft gevolgd 2004 – 2006, uitgedrukt in procenten

	Aandeel werknemers 2004	Aandeel werknemers 2006
Bloembollenteelt	27	12
Bloembollen groothandel	12	NA
Totaal tuinbouw	19	14

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

NA = niet aanwezig

Tabel 5.12 Bijdrage van de werkgever aan de vaste werknemers die scholing volgen, in procenten, in: 2004

	Bijdrage in geld	Bijdrage in tijd
Bloembollenteelt	87	75
Bloembollen groothandel	100	42
Totaal tuinbouw	94	81

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

... en in 2006

	Bijdrage in geld	Bijdrage in tijd
Bloembollenteelt	95	82
Bloembollen groothandel	100	89
Totaal tuinbouw	88	79

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 5.13 Eens met stelling: 'Binnen onze bedrijfstak zijn werknemers prima te motiveren voor een gerichte vakopleiding', in procenten

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	36	46	43	43	47
Bloembollen groothandel	NA	55	38	39	51
Totaal tuinbouw	66%	56	41	42	42

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

NA = niet aanwezig

Tabel 5.14 Eens met stelling: 'Goed geschoold en deskundig personeel is zeldzaam in onze bedrijfstak', in procenten

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

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

NA = niet aanwezig

Tabel 5.15 Eens met stelling: 'Het middenkader in onze bedrijfstak is onvoldoende gekwalificeerd voor haar taken', in procenten

	1998	2000	2002	2004	2006
Bloembollenteelt	21	28	15	15	22
Bloembollen groothandel	NA	9	15	13	15
Totaal tuinbouw	31	31	17	18	23

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

NA = niet aanwezig

6 Werknemers

6.1 Steekproef

Onder geselecteerde werknemers (zie hieronder) is een enquête gehouden, waarvan 41 werkzaam zijn in de bloembollenteelt en 10 werkzaam in de bloembollengroothandel. Dit zijn niet voldoende werknemers om uitspraken te kunnen doen over de mening van werknemers in de bollensector op zichzelf. Het is wel mogelijk om iets te zeggen over de mening van de groep werknemers in vollegrondstuinbouwsectoren waaronder naast bollen ook vollegrondsgroenten en bomen vallen. in z'n totaliteit en de werknemers in de groothandel in z'n totaliteit (groenten/fruit en sierteelt). De in dit hoofdstuk beschreven uitkomsten hebben dan ook betrekking op die groepen, nl. vollegrondstuinbouw en groothandel tuinbouw.

Voor de werknemersenquête zijn drie typen bestanden gebruikt:

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

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

6.2 Motieven om in de sector te werken

Werknemers zijn gevraagd naar hun motieven om in de tuinbouw te (blijven) werken. De belangrijkste reden blijkt te zijn dat men het werk leuk vindt. Het aandeel werknemers dat dit noemt is in 2006 hoger dan in 2004. Daarnaast is toeval nog een steeds een belangrijke reden, evenals het opgegroeid zijn in de sector of het hebben van familiebanden.

Wanneer gevraagd werd naar de verwachting om in de sector te blijven werken, bleek 71% van de werknemers in de vollegrondsteelt en 81% van de werknemers in de groothandel te verwachten in de sector te blijven werken (tabel 6.1).

Van de mensen die niet verwachten in de sector te blijven werken gaf in de vollegrondsteelt 40% aan dat het werk voor hen een bijbaan/vakantiebaan was. Verder gaf nog een relatief grote groep (20%) aan dat ze het werk in de tuinbouw niet leuk vonden. Bij de werknemers in de groothandel gaf 50% van de mensen die verwachtten niet meer te blijven werken in de sector als reden op dat ze met pensioen of de VUT gingen en 50% gaf aan dat ze het werk niet leuk vonden.

Tabel 6.1 Verwachtingen om in sector te blijven werken, in procenten

	Teelt vollegrond	Groot handel
Verwachting om in de sector te blijven werken		
Ja	71	81
Nee	16	2
Weet niet	12	17
Waarom wilt u NIET in de sector blijven werken ?		
Gaat of is met VUT / pensioen	0	50
Persoonlijke omstandigheden	0	0
Vindt of vond werk in tuinbouw niet leuk	20	50
Gaat stoppen of is recentelijk gestopt	7	0
Medische redenen	0	0
Leert voor een andere beroep	13	0
Weet niet / geen antwoord	0	0
Wil(de) graag ander werk doen	7	0
Onzekere toekomst bedrijf	0	0
Bedrijf stopt of is recentelijk gestopt	0	0
Soort werk (zwaar, fysiek, etc)	0	0
Geen doorgroeimogelijkheden	0	0
Overig	13	0
Was bijbaan / vakantiebaan	40	0

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

6.3 Belang van de werksituatie

Als de werknemers gevraagd wordt wat ze belangrijk vinden bij het werk in het algemeen, en daar een cijfer aan moeten geven, dan scoort een goede relatie met collega's hoog. Daarnaast vinden de werknemers in de tuinbouw een veilige werkomgeving, een vaste baan, een goede relatie met de baas en afwisseling in het werk ook heel belangrijk. Doorgroeimogelijkheden en overwerk scoren lager maar nog altijd wel een voldoende (tabel 6.2).

Op zich wijken de meningen van de werknemers in de vollegrondstuinbouwsectoren niet veel af met die van de werknemers in de groothandel.

Wanneer om een waardering wordt gevraagd voor dezelfde aspecten zoals die gelden voor hun eigen werksituatie, dan scoort ook hier de relatie met collega's goed (tabel 6.2). Bij het eigen werk scoort tevens de tevredenheid over de reistijd hoog. Scholings- en doorgroeimogelijkheden en salaris scoren voor de eigen werksituatie lager dan het belang dat ze er aan hechten. Bij de teelt geldt dat in mindere mate ook voor de relatie met de baas en bij de groothandel voor een veilige werkomgeving.

Tabel 6.2 Belang diverse aspecten bij het *werk in het algemeen* / *ten opzichte van het eigen werk*(rapportcijfer 1-10)

	Teelt		
	vollegrond	Groot handel	Tuinbouw totaal
Een goede relatie met uw collega's	8,1 / 8,1	8,0 / 8,1	8,1 / 8,0
Een veilige werkomgeving	7,5 / 7,4	7,8 / 7,4	7,7 / 7,4
Zekerheid van een vaste baan	7,9 / -	7,8 / -	7,9 / -
Een goede relatie met uw baas	8,1 / 7,6	7,6 / 7,4	7,9 / 7,6
Een goed salaris	7,7 / 7,3	7,7 / 7,1	7,7 / 7,2
Afwisseling in het werk	7,6 / 7,5	7,8 / 7,6	7,6 / 7,6
Het hebben van verantwoordelijkheden	7,4 / 7,5	7,7 / 7,4	7,4 / 7,5
De reistijd van uw huis naar uw werk.	7,7 / 7,9	7,6 / 8,0	7,5 / 7,7
Het hebben van scholingsmogelijkheden	7,0 / 6,5	7,2 / 6,5	7,1 / 6,7
Het werken met een groen product.	7,3 / 7,5	7,4 / 7,5	6,8 / 7,6
Doorgroeimogelijkheden op het werk	6,7 / 6,4	6,9 / 6,5	6,9 / 6,5
Geen of weinig overwerk	6,4 / 6,8	6,5 / 7,2	6,5 / 6,7
Het internationale karakter.	.	7,0 / 6,9	6,5 / 6,7
Contacten met andere mensen	7,2 / 7,8	7,8 / 7,5	7,7 / 7,6

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

6.4 Scholing

Bijna een kwart van de ondervraagde werknemers in de tuinbouw geeft aan in het afgelopen jaar scholing te hebben gevolgd. Dat percentage ligt hoger dan de werkgevers aangeven over hun vaste krachten (14%). In de vollegrondsector gaf 21 procent aan scholing gevolgd te hebben en in de groothandel was dat met 26 procent precies het algeheel tuinbouwgemiddelde.

Gemiddeld heeft 13 procent van de werknemers die scholing volgden geen enkele bijdrage ontvangen, zowel niet in tijd als in geld. De helft kreeg zowel een bijdrage in geld als in tijd, 20 procent kreeg alleen een geldelijke bijdrage en 14 procent alleen een bijdrage door scholing in e baas z'n tijd te volgen.

In de vollegrondsector kreeg een groter deel geen bijdrage zowel niet in tijd als in geld. In de groothandel was het beeld hetzelfde als in de hele tuinbouw (tabel 6.3).

Wat betreft de bereidheid om scholing te volgen geeft van alle tuinbouw werknemers 42 procent aan bereid te zijn. Van de werknemers in de vollegrondsteelt is dat wat lager in de groothandel wat hoger..

Voor degenen die wel bereid zijn scholing te volgen, is het blijven de belangrijkste reden. Verder geeft een kwart aan hogerop te willen. Bij de werknemers in de groothandel heeft zelfs eenderde de ambitie om door scholing hogerop te komen (tabel 6.3).

Geen scholing nodig en “geen zin in” zijn de meest genoemde redenen om geen scholing te willen volgen. Voor het niet volgen geeft meer dan de helft aan dat er daarvoor geen echte belemmeringen zijn (tabel 6.4).

Tabel 6.3 Diverse aspecten rondom scholing werknemers, in procenten

	Teelt volle grond	Groot handel	Tuinbouw totaal
Aandeel bedrijven met een schriftelijk vastgesteld opleidings- en scholingsplan volgens werknemers			
Ja	15	26	21
Werknemers die tijdens de laatste twaalf maanden een beroepsgerichte cursus hebben gevolgd			
Ja	21	26	23
Bijdrage van de werkgever in scholing			
Zowel in tijd als in geld	47	55	52
Bijdrage in tijd	10	13	14
Bijdrage in geld	19	22	21
Geen bijdrage	24	10	13
Bereidheid om scholing te volgen			
Ja	36	41	42
Reden voor werknemers die bereid zijn scholing te volgen om een beroepsgerichte cursus te volgen			
Graag op hoogte blijven laatste ontwikkeling.	59	53	56
Ik heb het nodig voor mijn werk	12	15	14
Ik wil graag hogerop	13	31	16

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 6.4 Belemmeringen voor werknemers die bereid zijn scholing te volgen, in procenten

	Teelt volle grond	Groot handel	Tuinbouw totaal
Er zijn voor mij GEEN belemmeringen	41	46	25
Ik moet er te ver voor reizen / te ver weg	3	0	8
Ik heb er te weinig / geen tijd voor	31	29	29
Mijn baas wil dat niet	10	5	3
Ik moet het deels / helemaal zelf betalen	3	5	10
Ik weet niet of niveau van de cursus aankan	0	2	1
Er zijn geen geschikte cursussen voor mij	0	2	1
Ik weet niet hoe ik een cursus kan aanvragen	0	0	0
Ik weet niet welke mogelijkheden er zijn	0	2	0

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

6.5 Medezeggenschap

Bij meer dan tweederde van de geïnterviewde werknemers die werkzaam zijn in de tuinbouw, is een één of andere vorm van personeelsvertegenwoordiging (tabel 6.5). Dat zijn aanmerkelijk hogere percentages dan uit de werkgeversenquête naar voren komt. Bij de teelt is het percentage werknemers dat aangeeft wel beduidend hoger dan bij de werknemers in de groothandel (vergelijk 81% en 57%).

Verder is het de overgrote meerderheid bekend wie er in de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zitten. Op de vraag of men ook vindt dat er daadwerkelijk sprake is van medezeggenschap in het bedrijf, antwoordt de overgrote meerderheid bevestigend.. Toch geeft maar ruim de helft aan dat er sprake is van regelmatig werkoverleg. 80% van de geënquêteerde werknemers geeft aan dat er sprake is van regelmatig werkoverleg. Dat percentage is iets lager dan wat de werkgevers antwoorden. Diverse vormen van “modern” personeelsbeleid zijn (nog?) niet zo ingeburgerd in de tuinbouw. Dat is in de deelsectoren open teelten en groothandel niet veel anders. We hebben het dan over zaken als: coaching, gericht verzuimbeleid, taakroulatie, loopbaanbegeleiding en persoonlijke ontwikkelingsplannen (zie tabel 6.5).

Tabel 6.5. Diverse aspecten rondom medezeggenschap

	Teelt volle grond	Groot handel	Tuinbouw totaal
Is er in het bedrijf waar u nu werkt een ondernemingsraad of pvt aanwezig			
Ja	81	57	70
Weet u wie er in de ondernemingsraad of personeelsvertegenwoordiging zitten?			
Ja	90	86	82
Is er, naar uw mening, sprake van medezeggenschap van werknemers			
Ja	86	87	88
Vindt er in het bedrijf waar u nu werkt op regelmatige basis werkoverleg plaats			
Ja	53	55	54
Is er op uw bedrijf sprake van coaching			
Ja	24	24	25
Is er op uw bedrijf sprake van gericht verzuimbeleid			
Ja	25	24	24
Is er op uw bedrijf sprake van taakroulatie			
Ja	25	20	23
Is er op uw bedrijf sprake van loopbaanbegeleiding			
Ja	12	9	13
Is er op uw bedrijf sprake van gericht persoonlijke ontwikkelingsplannen			
Ja	13	18	14

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

6.6 Personeelsvoorziening

Over het algemeen zijn de geïnterviewde werknemers redelijk tevreden met hun werk. Dat kwam naar ook voren uit de antwoorden op het oordeel dat zij hadden op diverse aspecten (zie ook 6.2). Veel reistijd om van en naar het werk te gaan hebben de tuinbouwwerknemers gemiddeld genomen niet. Werknemers in de vollegrondsector en de groothandel doen er gemiddeld zo'n 20 minuten over (tabel 6.7).

Ook geeft een kleine 40% van de ondervraagden aan dat er veel personeel zonder opleiding op basisschoolniveau wordt aangenomen (tabel 6.8).

6.7 Imago

Eenderde van alle werknemers in de tuinbouw geeft aan dat het werk in de tuinbouw een negatief imago heeft. In de vollegrondsteelt geeft 40 procent aan dat het werk in de sector een negatief imago heeft (tabel 6.8). Wanneer binnen de vollegrondsteelten gekeken wordt naar de mening van de medewerkers in de bloembollenteelt, dan geeft ook 41% dit aan werknemers in de handel geven minder vaak aan dat het werken in de sector een negatief imago heeft (28%).

6.8 Arbeidsomstandigheden, CAO en personeelsbeleid

Arbeidsomstandigheden

Ook uit de antwoorden op stellingen over het werk blijkt dat de werknemers in meerderheid tevreden zijn met de werkomstandigheden. In negatieve zin springt er uit het antwoord op de zwaarte van het werk. Meer dan de helft van de ondervraagden geeft aan het werk lichamelijk zwaar te vinden. Van de werknemers in de vollegrondsectoren vindt bijna 60% dat en in de groothandel bijna 50%. Ook geeft de helft van de werknemers aan lange dagen te moeten maken. Verder zegt eenderde van de werknemers in de vollegrondsteelten het werk saai en routinematig te vinden. Toch nog een redelijk grote groep (35%) geeft aan dat er met te weinig mensen gewerkt wordt om het werk goed aan te kunnen. In de vollegrondstuinbouw is dat wat minder het geval en in de groothandel wat meer. Redelijk veel werknemers geven aan dat veel personeel zonder opleiding wordt aangenomen. Over een waardeoordeel hierover is tijdens de interviews niet gevraagd. (tabel 6.7).

Over de veiligheid van het werken en de mogelijkheid voor het opnemen van vrije dagen is de overgrote meerderheid tevreden.

Overwerken komt veel voor. Bijna driekwart van de ondervraagde werknemers zegt hiermee te maken te hebben (tabel 6.6). Dit wordt gemiddeld genomen niet als negatief ervaren (tabel 6.2).

CAO en personeelsbeleid

Ca. 70 procent van de ondervraagde werknemers geeft aan in een functiewaarderingssysteem te zijn ingedeeld. Uit de werkgeversenquête komt een percentage van 30. In de groothandel is het met 64 procent en in de vollegrondstuinbouw met 50 procent nog minder (tabel 6.7).

Twee jaar geleden gaf men nog voor een kwart aan personeelsleden in te delen in functiewaarderingssystemen. Tegenwoordig werken op de 6 bedrijven in de teelt nog met een functiewaarderingssysteem. Op de antwoorden op dezelfde vraag in 2002 kwam naar voren dat veel meer werknemers in de teelt in een functiewaarderingssysteem waren ingedeeld. Een verklaring hiervoor is niet te geven.

Op de vraag of men betaald wordt volgens de CAO antwoordt 80 procent van de werknemers positief, 10 procent zegt niet volgens de CAO te worden betaald en 10 procent weet het niet. Hier scoren ook de vollegrondstuinbouw en de groothandel lager.

Tabel 6.6 Aandeel werknemers met overwerk (in procenten) en reistijd (in minuten), 2006

	Teelt volgrond	Groothandel	Totaal tuinbouw
Komt het in uw werk wel eens voor dat u moet overwerken ?			
ja	69	83	-
nee	31	17	-
Hoe lang bent u onderweg om van uw huis naar uw werk te komen (minuten)			
Reistijd	20	22	-

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 6.7 Stellingen over werken; percentage dat het met betreffende stelling eens is

	Teelt volgrond	Groothandel	Totaal tuinbouw
We zijn momenteel met te weinig mensen om al het werk aan te kunnen			
2006	35	37	36
2004	24	36	30
2002	30	35	35
Ik heb onvoldoende geschoolde en deskundige collega's			
2006	25	21	25
2004	15	29	22
2002	25	31	28
Veel personeel wordt aangenomen zonder opleiding op basisschoolniveau			
2006	37	45	41
2004	43	54	46
2002	49	50	47
Het opnemen van vrij dagen is geen probleem			
2006	74	69	72
2004	78	71	81
2002	80	75	78
Ik krijg steeds meer collega's van niet-Nederlandse afkomst			
2006	-	-	-
2004	43	46	-
2002	-	-	-
Het noodzakelijk dat in mijn branche steeds meer mensen uit voormalige Oostbloklanden gaan werken			
2006	34	20	27
2004	-	-	-
2002	-	-	-
Het werken in mijn sector is vaak lichamelijk zwaar.			
2006	59	49	58
2004	43	41	53
2002	56	56	57

Vervolg tabel 6.7.

	Teelt vollegrond	Groothandel	Totaal tuinbouw
In mijn sector maak je veel lange dagen.			
2006	51	53	47
2004	41	57	40
2002	46	53	42
Het werken in mijn sector is saai en routinematig.			
2006	30	22	29
2004	40	33	28
2002	39	31	24
Het werken in mijn sector heeft een negatief imago.			
2006	41	28	31
2004	29	21	37
2002	40	29	33
Het werken in mijn sector is veilig.			
2006	75	86	75
2004	80	78	76
2002	72	73	73

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Tabel 6.8 Diverse aspecten rondom CAO, uitgedrukt in procenten

	Teelt vollegrond	Groothandel	Totaal tuinbouw
Aandeel werknemers dat aangeeft dat functie is ingedeeld op basis van de CAO-functie-indeling			
Ja	71	7	77
Aandeel werknemers dat aangeeft dat betaald te worden volgens de CAO			
Ja	80	82	83

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

Bijlage 1 Responsverantwoording en definities

1. Werkgeversenquête

De respons verantwoording heeft betrekking op de gehele tuinbouwkolom. Uit de totale steekproef van bijna 6.000 werkgevers zijn bijna 5.000 werkgevers gebeld. Bij een relatief groot deel van de respondenten bleek het om technische redenen niet mogelijk om een gesprek te voeren. In totaal hebben ruim 3.600 gesprekken plaatsgevonden, waarvan 57 procent heeft geleid tot een geslaagd interview.

Tabel B.1 Respons

Telefonische interviews	Totaal
Totale steekproef	5.168
Niet bereikt	156
Niet bereikt (voldoende geïnterviewd)	891
Technische non-respons	1.031
Non-respons	1.069
Geslaagd interview	2.021
Totale technische non-respons	
Nummer niet in gebruik	195
Fout nummer (niet van bedrijf dat we zoeken)	82
Bedrijf opgeheven	315
Fax/computer	32
Alleen mobiel bereikbaar	76
Geen telefoonnummer bekend	174
Taalproblemen	7
Doorverwijzing naar hoofdkantoor	40
Buiten onderzoeksperiode (langdurig afwezig)	16
Geen doelgroep volgens respondent (ofwel andere sector ofwel geen personeel)	69
Dubbel in de steekproef/al meegedaan	25
Totale non-respons	
Onderwerp interesseert respondent niet	283
Geen toestemming	17
Negatief over productschap	10
Anders	0
Geen reden/wil reden niet geven	4
Weigering tussentijds (afgebroken interview)	25

Tabel B.2 Respons werkgevers naar branche

Branche	Aantal respondenten
Bloembollenbedrijf	136
Bloembollenveiling	2
Bloembollen groothandel	23
Totaal tuinbouw	2.031

2. Definities

Personeel in vaste dienst

Het begrip vaste dienst verwijst naar een arbeidscontract voor onbepaalde duur bij het bedrijf waar een werknemer afgezien van eventuele tijdelijke uitleen werkt.

Personeel in tijdelijke dienst

Personeel dat voor de duur van bepaalde werkzaamheden of voor een bepaalde tijdsduur in dienst is bij het bedrijf.

Personeel via een inleenbedrijf/uitzendbureau

Arbeid die is ingehuurd via een uitzendbureau of een loonbedrijf.

Mensdag

De arbeidstijd overeenkomend met een voor de branche normale werkdag.

Voor andere begrippen is uitgegaan van de perceptie van de werkgevers en werknemers zelf. Het gaat dan om de volgende begrippen:

- Alloctonen
- Personeel met of zonder bijzondere kwalificaties (geschoolde/ongeschoolde arbeid)
- Opleidingsrichting (groen of handel)

3. Werknemersenquête

Voor de werknemersenquête zijn twee typen bestanden gebruikt:

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

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