

Gezocht: mensen tussen het groen



Visie Arbeid hovenier- en groensector



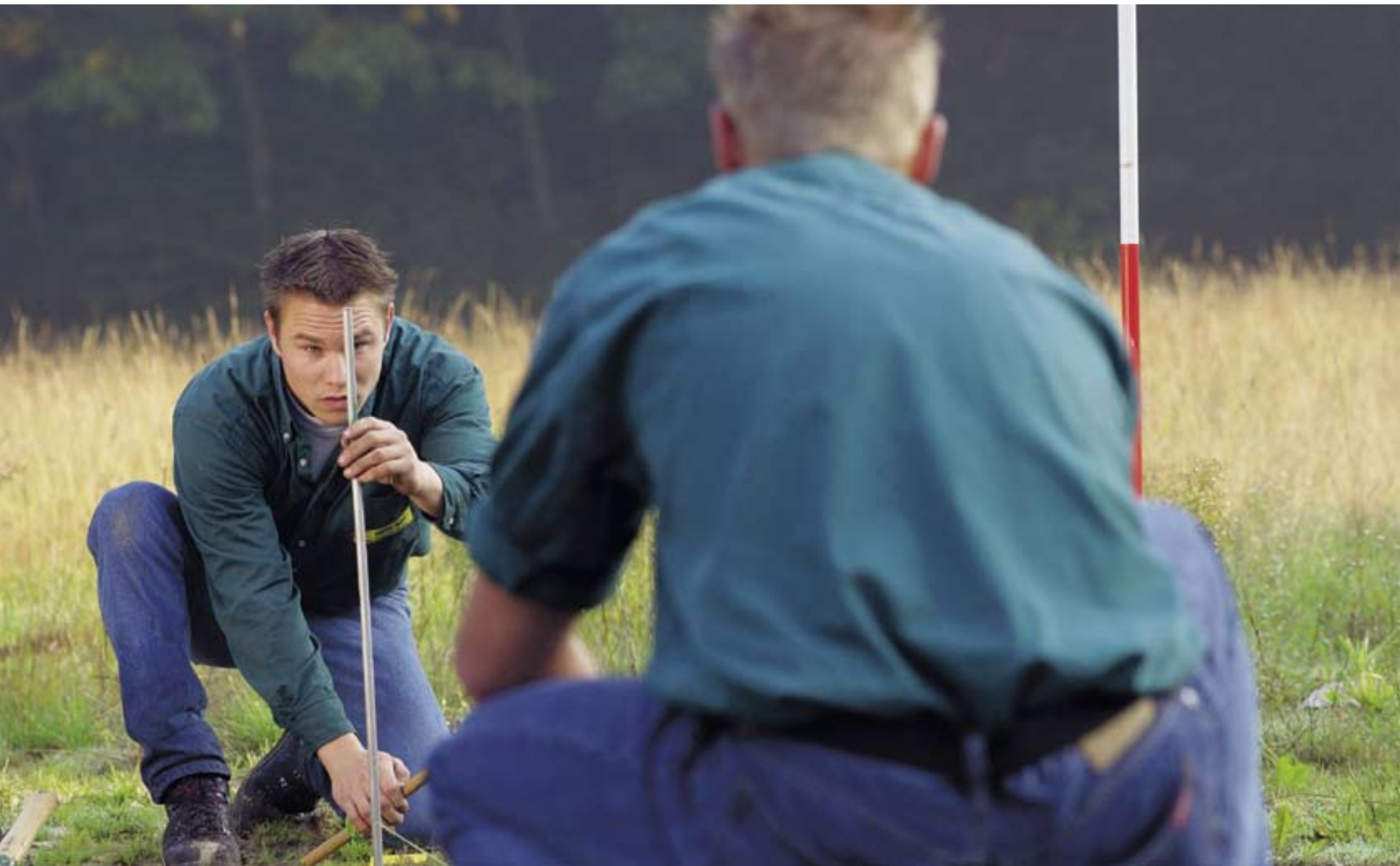
Uitgave van het Productschap Tuinbouw - Postbus 280 - 2700 AG Zoetermeer- tel 079 347 07 07 - fax 079 347 04 04 - mail: info@tuinbouw.nl

Aan deze uitgave kunnen geen rechten worden ontleend.

Colofon - Tekst: Afdeling Markt & Innovatie, Productschap Tuinbouw - Ontwerp: www.bb-go.nl - Fotografie: www.bb-go.nl en VHG - Druk: Drukkerij Ando, Den Haag

Inhoudsopgave

3	Voorwoord
4	1 Samenvatting
7	2 Inleiding
9	3 Arbeidschets van de sector
15	4 Arbeidsontwikkelingen in de sector
19	5 Arbeid in 2015, een streefbeeld
21	6 Toekomstagenda Arbeid in de hovenier- en groensector 2008-2015
30	Bijlage



Voorwoord

Hands-on mentaliteit

In het dichtbevolkte Nederland wordt met steeds meer zorg en aandacht gekeken naar de inrichting en aankleding van de schaarse ruimte. Nederlanders willen wonen en werken in een moderne omgeving, maar willen tegelijk iets ervaren van duurzaamheid en leefbaarheid. Recent kwam dat heftig naar boven toen de gemeente Amsterdam de zogenaamde Anne Frank-boom wilde kappen. Midden in een stedelijke omgeving, omgeven door auto's en kantoren moest en zou deze ene boom als symbool van duurzaamheid en leefbaarheid blijven staan. Dit ene voorbeeld zegt veel over de waardering van het werk van de hovenier, de groenvoorzieder, de boomverzorger en de dak- en gevelbegroener.

Een gewaardeerde groene omgeving ontstaat niet vanzelf. Daar is inzet voor nodig van mensen. In toenemende mate schakelen consumenten daar de professionele inzet voor in van de arbeid uit de hovenier- en groensector. Het Productschap Tuinbouw heeft in samenwerking met de VHG in kaart gebracht hoe de sector zich de komende jaren zal gaan ontwikkelen en welke consequenties dat heeft voor de vraag naar arbeid. Vervolgens is gekeken welke actiepunten er liggen voor de diverse belangenbehartigende organisaties. De verdere uitwerking zal de nodige moeite kosten: niet alles kan direct opgepakt worden, niet alles is betaalbaar en er zal een goede afstemming moeten zijn tussen verschillende partijen.

Uit de studie blijkt overduidelijk, dat er in Nederland grote behoefte is aan de arbeidsinzet vanuit de hovenier- en groensector. Dat is een heel positief vertrekpunt. De markt is er en de behoefte van de consument lijkt eerder te groeien dan te dalen. Vervolgens moet de sector dit positieve beeld nog meer en nog beter vertalen naar de toekomstige werkenden in deze sector. Groei en bloei, omgaan met levende materialen in een gewilde markt moet een positieve uitstraling gaan krijgen naar jongeren. Hier ligt een baan en hier ligt je toekomst. Deze boodschap klinkt dwars door dit onderzoek en dwars door alle actiepunten heen naar de jongeren die staan voor hun beroepskeuze.

Ik verwacht dat de sector veel projecten uit de toekomst-agenda snel zal willen vertalen in actiepunten. Daarmee toont deze sector aan, dat ze van aanpakken weet: een echte hands-on mentaliteit.

Dirk Duijzer

Voorzitter Productschap Tuinbouw





Samenvatting

Het gaat economisch gezien goed in Nederland.

De groensector, bestaande uit de deelsectoren hoveniers, groenvoorziening, boomverzorging en dak en gevelbegroeners, vaart daar wel bij. Particulieren en bedrijven hebben meer te besteden en investeren dat onder andere in aanleg en onderhoud van de tuin, gevel e/o dak. Er is een maatschappelijke wens om meer groen in de stad en nieuwbouwwijken.

De werkgever in 2015 draait naar tevredenheid en de werknemer deelt daarin mee¹.

Groei zit in het totaal aantal kleinere bedrijven met enkele werknemers, die zich richten op de consumentenmarkt. Voorlopig blijft ook het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) nog groeien. Steeds vaker zijn dit mensen zonder kennis van zaken, die denken de klus te kunnen klaren. Daarbij maken zij gebruik van de positieve uitstraling die tv-programma's en andere multimedia initiatieven hebben op de groensector. Deze aanpak geeft de sector geen goede naam.

De werkgever en het bedrijf staan in 2015 als betrouwbaar bekend¹.

Groenvoorzieners die vooral te maken hebben met de overheid blijven nog enkele jaren sterk op de prijs concurreren, omdat de klant dat voorlopig nog als criterium hanteert. De concurrentieslag onder groenvoorzieners maakt dat er bedrijven van de markt zullen verdwijnen en anderen deze ruimte innemen door groter te worden, waarbij zelfs bedrijven met rond de duizend werknemers kunnen ontstaan.

De werkgever in 2015 is vooral ondernemer en in staat om alle talenten van de werknemers te benutten¹.

De kosten van arbeid, zeker bij de prijsvechters drukken zwaar op de totale kosten en blijven nog stijgen. Keuzes als een opdracht niet aannemen mogelijk ten koste van klantenbinding, een opdracht wel aannemen ten koste van de kwaliteit en het behoud van de goede naam zijn aan de orde van de dag.

De werkgever in 2015 ziet arbeid als een duurzame investering¹.

Bedrijven in de Sociale Werkvoorziening (SW) komen niet van hun negatieve imago af, vooral omdat de capaciteit van de werknemers die instromen steeds minder wordt en de reïntegratie ook "beroeps" werklozen en mensen met een criminele achtergrond betreft.

SW-bedrijven in 2015 zijn joint-ventures met private bedrijven aangegaan¹.

Dat de trend dat de maatschappij vergroent en zich afzet tegen de verstedelijking de komende jaren doorzet is nog geen argument voor de potentiële werknemers om in de sector te stappen. Contact met vrienden, flexibele tijdsinvulling, gebruik van digitale snufjes, geen al te zware fysieke inspanningen, schoon werk en snel geld verdienen is vooral belangrijk.

De jonge werknemer in 2015 is opgevoed in het digitale tijdperk en wil dat ook in zijn werk terugvinden.

De werkgever in 2015 laat de digitale revolutie niet aan de deur voorbij gaan¹.

Jongeren in het algemeen voelen zich de komende jaren niet tot de sector aangetrokken, overigens in z'n geheel niet tot de tuinbouw en het groen.

Vakbekwaam personeel wordt steeds schaarser en bedrijven moeten inventiever worden om het personeelsbestand op orde te houden. Werknemers met een gerichte opleiding hebben de keuze uit meerdere bedrijven waar ze aan de slag kunnen. Het is helemaal niet meer vanzelfsprekend dat je met een groene opleiding ook in het groen instroomt.

De werknemer in 2015 kiest bewust voor de groene sector en houdt bij de keuze van het bedrijf ook rekening met het perspectief.

De werkgever in 2015 heeft goed werkgeverschap en het binden en boeien van werknemers hoog in het vaandel staan¹.

De grote bedrijven realiseren zich dat er ook aandacht besteed moet worden aan zaken als uitdaging in het werk en sociale contacten en zijn daar al wel mee bezig. Part-time werken in het veld is nog niet aan de orde. Samen uit en samen thuis is normaal.

De werknemer in 2015 heeft het naar de zin en voelt zich thuis in zijn werk. Beloning en bijkomende arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijk¹.

¹ streefbeeld arbeid in de hovenier- en groensector in 2015

Niet alleen bij de potentiële werknemer, maar ook bij de burger blijft onvoldoende bekend dat de sector meer in zijn mars heeft dan het onderhoud van de plantsoenen en het snoeien van een heg.

In 2015 heeft de sector een positief imago en levert een bijdrage aan de kwaliteit van leven¹.

Omdat het personeel het visitekaartje van het bedrijf is vormt de toename van uitzendarbeid, zeker bij de kleinere bedrijven, een probleem. De ondernemer kan de communicatie met de klant en snelle aanpassingen van het werk op de locatie, niet goed overdragen.

De maatschappij accepteert steeds minder makkelijk dat bedrijven vaker hun toevlucht zoeken tot het inhuren van uitzendarbeid, omdat dit vooral wordt gezien als verdringing en de huisvesting van buitenlandse werknemers tot problemen kan leiden.

De werknemer in 2015 voelt zich maatschappelijk gewaardeerd.

De werkgever in 2015 maakt alleen gebruik van uitzendarbeid in de piektijden¹.

In mechanisatie en automatisering wordt door de grote bedrijven voortdurend met name op eigen initiatief geïnvesteerd. Collectief onderzoek is nog steeds geen gemeengoed.

Het welzijn van de werknemer in 2015 krijgt aandacht. Fysieke inspanning is zoveel als mogelijk gemechaniseerd. Het werk voelt als sportief bezig zijn¹.

Op het gebied van de veiligheid houden de bedrijven zich aan de regels en nemen maatregelen om aan de wettelijke bepalingen te voldoen. Daarbij wordt de

verantwoordelijkheid ook meer bij de werknemer zelf neergelegd.

De werknemer in 2015 maakt zich geen enkele zorg over zijn eigen veiligheid, deze is gegarandeerd en daarbij neemt de werknemer ook zelf verantwoording om veiligheidsmaterialen consequent te gebruiken¹.

De dalende instroom in het groene onderwijs zet op MBO niveau door. Meer en meer gaan de bedrijven zich richten op de nog niet afgestudeerde leerling en de zij-instromer.

Om studenten te trekken en te behouden wordt het onderwijs steeds breder georiënteerd. Leerlingen beschikken daardoor niet altijd over voldoende vakkennis. De aansluiting van het onderwijs op de praktijk blijft daarmee nog een zorg. Het goed invoeren van het erkennen van verworven competenties (EVC)-trajecten in de praktijk vraagt maatwerk. Het onderwijs zal zich daarbij vraaggericht moeten opstellen.

De oudere werknemer in 2015 is vanwege de ervaring en kennis over het bedrijf zeer waardevol en wordt ingezet om jongeren te coachen en begeleiden in het vak.

De werkgever in 2015 heeft dus een mix van niet- tot wel opgeleiden tot de beschikking¹.

Het initiatief van bedrijven om alleen of gezamenlijk een op maat gerichte opleiding door een onderwijsinstelling te laten ontwikkelen breidt zich uit.

In 2015 zijn opleidingen gericht op de hovenier- en groensector aantrekkelijk. De vraag en het aanbod is voor alle niveau's in evenwicht¹.

In de komende jaren zal het percentage van vaste krachten die scholing hebben gevolgd rond de 45% blijven liggen.

In 2015 volgt 60% van het vaste personeel jaarlijks scholing¹.





2

Inleiding

Het gaat economisch gezien goed in Nederland. De hovenier- en groensector, bestaande uit de deelsectoren hoveniers, groenvoorziening, boomverzorging en dak- en gevelbegroeners, vaart daar wel bij. Particulieren en bedrijven hebben meer te besteden en investeren dat onder andere in de aanleg en het onderhoud van de tuin, de gevel en of het dak.

De verschillende deelsectoren onderscheiden zich in aanpak en soort klant. Hoveniers hebben veelal direct contact met de klant en richten zich op particulieren en bedrijven. De inrichting en het onderhoud van een heel gebied, waaronder golfterreinen, is meestal voorbehouden aan groenvoorzieners. Deze groep haalt het grootste deel van de omzet uit overheidsopdrachten (gemeentes, provincies). Zij ervaart sinds de bouwfraude van 2001 dat het één op één gunnen van een opdracht minder vaak voorkomt, aanbestedingsregels worden nadrukkelijk nageleefd. Boomverzorging is een aparte tak die bestaat uit het onderhouden en verplaatsen van bomen ("geef bomen een tweede leven") en het beheer van bomenbestanden (voor b.v. gemeentes). Dak- en gevelbegroeners richten zich op de aanleg van dakterrassen en tot het maken van groene wanden. Een deel van de bedrijven houdt het bij één specialisatie. Andere bieden meerdere en zelfs alle specialisaties aan. De hovenier- en groensector in Nederland is vooral gericht op de binnenlandse markt.

De hovenier- en groensector is dus divers, maar voor alle deelsectoren geldt dat arbeid van belang is. Het personeel is immers het visitekaartje van het bedrijf. Voldoende

vakbekwaam personeel is nodig om in te kunnen spelen op de groeiende en specialistische vragen uit de markt.

Maar vakbekwaam personeel wordt steeds schaarser en bedrijven moeten inventiever worden om het personeelsbestand op orde te houden. En hoewel de uitstroom in het groene onderwijs niet de dalende trend volgt van de overige tuinbouwrichtingen, moet de sector niet achterover leunen. Om de komende jaren succesvol te blijven, moet de sector zich aantrekkelijk blijven neerzetten. Bedrijven, werkgevers- en werknemersorganisaties, Productschap Tuinbouw (PT), overheid en onderwijs zullen samen bestaande en nieuwe initiatieven verder moeten uitwerken en oppakken om in de toekomst een arbeidszekere basis te hebben.

Deze visie gaat hier nader op in. Aangegeven wordt welke ontwikkelingen we op het gebied van arbeid verwachten, als de huidige situatie zich ongewijzigd voortzet. Dit strookt niet altijd met de wensen van de sector en daarom is een streefbeeld voor 2015 geschreven. De periode tot 2015 is te overzien, er is voldoende tijd om initiatieven in gang te zetten en te komen tot het streefbeeld.

De toekomstagenda 2008-2015 is ambitieus en vergt, om het volledig uit te kunnen voeren, van o.a. het PT een grotere inzet aan menskracht en financiële middelen op het gebied van arbeid dan op dit moment voorzien. Dat betekent dat er prioriteiten gesteld moeten worden. Zowel in de uitvoering van verschillende projecten als door samenwerking met andere tuinbouwsectoren moet de inzet slim worden ingezet. Bij de vertaling van de agenda in een (jaarlijks) actieplan zal dit duidelijk worden.





3

Arbeidschets van de sector

Figuren en tabellen zijn opgenomen in de bijlage. Aantallen wijken af van de visie hoveniers. In de visie arbeid is ervoor gekozen alleen de actieve bedrijven in de aantallen mee te nemen.

Arbeidsmarkt

Bedrijven en werkgelegenheid

In de afgelopen jaren is het aantal bedrijven en de werkgelegenheid in de hovenier- en groensector duidelijk toegenomen (figuur 1). Het aantal bedrijven is in 10 jaar gestegen van een kleine 3000 tot 5835 in 2006. Het aantal bedrijven groeit in verhouding sneller dan de werkgelegenheid en komt vooral voor rekening van hoveniersbedrijven zonder werknemers (tabel 1). In 2006 betreft dit 57% van het totaal aantal bedrijven. Deze zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) doen vaak weer klussen voor andere bedrijven in de groensector.

In totaal werken er in 2005 naar schatting 33.000 personen regulier in de hovenier- en groensector. Dat is 10.000 meer dan 10 jaar daarvoor. Reguliere arbeidsplekken is zowel gezinsarbeid als krachten die vast of tijdelijk op de loonlijst staan. De toename van arbeid in de afgelopen tien jaar is aan alle vormen van reguliere arbeid toe te schrijven (tabel 2). Bedrijven met een groot aantal werknemers in dienst vinden we terug in de hoek van de groenvoorziening, waaronder bedrijven in de Sociale Werkvoorziening (SW). De SW-bedrijven zijn goed voor 45% van de werkgelegenheid (tabel 3), waarbij opgemerkt kan worden dat de arbeidsinzet van een

SW-medewerker op ca. 75% van die van een reguliere werknemer ligt.

Werving personeel

Het vinden van geschoolde werknemers, al dan niet met diploma, wordt door geïnterviewde bedrijven (zie bijlage) en volgens de arbeidsmarktmonitor (tabel 4) als moeilijk ervaren. Geschikt personeel lijkt alleen nog te krijgen door mond op mond reclame en door te investeren in opleiding. Een aantal bedrijven geeft zelfs aan personeel te belonen voor het aanbrengen van nieuw personeel. Adverteren wordt zowel in vakbladen als in regionale bladen gedaan, maar daar wordt bij voorbaat al niet veel van verwacht. Groenvoorzieners maken vooral gebruik van het Centrum voor werk en inkomen (CWI) en van werk.nl. SW bedrijven kampen met het problemen om reguliere krachten te krijgen vanwege het ouderwetse beeld dat over de sociale werkvoorziening leeft.

Het aantal vacatures is volgens de arbeidsmarktmonitor in de afgelopen twee jaar gestegen naar 425 in 2006. 80% van de vacatures betreft middelbaar niveau en zijn vooral gericht op uitvoering.

Om in te spelen op de krapte op de arbeidsmarkt zijn er bedrijven die op het gebied van personeel (en materieel) samenwerken. Daarnaast nemen werkgevers en werknemers gezamenlijk initiatief om vraag en aanbod van arbeid actief af te stemmen in organisaties zoals Alles voor Groene Arbeid.

Kosten

Een belangrijk deel van de kosten van hoveniers en groenvoorzieners wordt gevormd door de personeelskosten. Geïnterviewde bedrijven geven daarbij aan tussen de 30 en 70% van de totale kosten aan personeel te besteden. Dit percentage is lager naarmate een bedrijf meer toegevoegde waarde levert door zijn specialisme c.q. het gebruik van apparatuur (b.v. boomverzorging, dak- en gevelbegroening). SW-bedrijven krijgen vanuit gemeentes een subsidie ter compensatie van een deel van de loonkosten.

In de sector is een verdeling zichtbaar tussen prijsvechters en bedrijven die op kwaliteit concurreren. Laatstgenoemden richten zich op marktpartijen, zoals projectontwikkelaars en bedrijfstuinen, die meer eisen stellen aan kwaliteit. Prijsvechters werken vooral voor publieke opdrachtgevers. Zij letten sterk op de kostprijs en passen kostenbesparende constructies toe, zoals de inzet van medewerkers uit de Midden en Oost Europese (MOE-)landen. De laaggeschoolde banen komen hiermee onder druk te staan. Om marktaandeel te behouden ("we verkopen geen nee") of om buiten het groeiseizoen het personeel aan de slag te houden, wordt wel onder de kostprijs geoffereerd.

Uitzendarbeid

Het hiervoor genoemde heeft o.a. tot gevolg dat uitzendarbeid in de afgelopen jaren een stuk belangrijker is geworden en in 2006 t.o.v. 2004 bijna is verdubbeld tot 2.400 personen. Uitzendkrachten zijn werknemers die voor een bepaalde tijd zijn ingehuurd en niet op de loonlijst van het bedrijf staan.

Uitzendarbeid wordt in de hovenier- en groensector vooral in piekperiodes (van ca. april tot oktober/november) en in het onderhoud ingezet. Ongeveer 46% van de totale uitzendarbeid gaat in de groenvoorzieningsbranche aan de slag. Meer dan 60% van de uitzendkrachten worden ingehuurd via een uitzendbureau en betreft veelal Polen, maar ook de kleine groep Roemenen en Bulgaren is groeiende. Ondernemers zijn tevreden over de kwaliteit van het werk en de werkhouding. Geïnterviewde bedrijven geven aan gebruik te maken van Nederlandse uitzendbureau's om achteraf geen problemen te krijgen. Verder geeft men aan, uit het oogpunt van efficiëntie, graag dezelfde medewerkers jaarlijks terug te krijgen. Constructies, waarbij personeel in de winter in een andere sector (b.v. bollen) aan de slag gaat, dragen daaraan bij. In de boomverzorging en dak- en gevelbegroening wordt, vanwege de benodigde specialistische kennis en de door de klant verwachte kwaliteit, vooral gewerkt met een vast bestand en minder met uitzendkrachten.

Arbeidsomstandigheden

Werknemers in de hovenier- en groensector hebben op het gebied van arbeidsomstandigheden met veel zaken te maken. De invloed van de omgeving, het eigen gedrag op het werk, arbeidsinhoud, arbeidsrelaties en arbeidsvoorwaarden zijn belangrijk.

Arbeidsvoorwaarden en -inhoud

De arbeidsvoorwaarden voor de sector worden door werknemers en werkgevers in de CAO voor het hoveniersbedrijf vastgesteld. SW bedrijven kennen een eigen CAO.

Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt ca. 90% van de gevraagde werknemers volgens CAO te worden uitbetaald.

Het aandeel bedrijven dat volgens de monitor regelmatig formeel werkoverleg voert is in de afgelopen twee jaar gestegen tot 77% (in 2004: 42%). “Eerst denken dan doen” resulteert bij de grotere bedrijven in een verhouding personeel op kantoor t.o.v. buiten van 1:3.

Binden en boeien van werknemers is belangrijk voor het voortbestaan van de hovenier- en groensector. In het algemeen wordt het werk niet als saai en routinematig gezien. Doordat de werknemers een voorliefde hebben voor het werken in de vrije natuur kan dit beschouwd worden als een bindende factor met de sector. Een andere bindende factor is het bieden van (bij)scholing en doorstroommogelijkheden. Parttime werken van de buitenmedewerkers is nog geen gemeengoed, maar het besef komt wel dat het bieden van deze flexibiliteit ook bindt. Financiële compensatie is niet te beschouwen als een bindende factor, maar meer als een tijdelijke bevreemding. Van belang blijft dat “je je personeel wel op tijd moet betalen”.

Met betrekking tot de arbeidstijden wordt van de werknemer eigen verantwoordelijkheid en flexibiliteit verwacht. Doordat men altijd op locatie werkt worden er lange dagen gemaakt om vooral de files te vermijden. In een enkel geval wordt 's nachts gewerkt. Om reistijd te verkorten en concurrerend te kunnen zijn, vinden we vooral in de groenvoorziening bedrijven met locaties in het hele land of bedrijven die gericht samenwerking zoeken t.b.v. de landelijke dekking. Doordat de medewerkers uit de buurt komen, kennen ze de mentaliteit van de omgeving en vinden makkelijker aansluiting met de klant.

Overwerk in het seizoen gaat in een in de CAO vastgelegde “(flex)tijd voor tijd” pot en kan worden opgenomen bij onwerkbaar weer of gebrek aan werk. De wintermaanden worden ook gebruikt voor (bij)scholing.

Arbeidsrelaties

De sector is voornamelijk een mannensector. Het aandeel vrouwen in de groensector is duidelijk lager dan in de totale tuinbouwsector, namelijk 11% t.o.v. 38%. Dit komt door de fysieke inzet en het, in de communicatie over de sector, benadrukken hiervan. De afwezigheid van sanitaire voorzieningen op locatie is voor vrouwen een minpunt.

In de relatiesfeer gezien vraagt de inzet van werknemers uit de MOE-landen aandacht. Er is sprake van een taalbarrière en het vergt een gerichte begeleiding van het reguliere personeel. Werknemers uit MOE-landen hebben meestal een beperkte vakkennis en zijn alleen inzetbaar voor enkele handmatige taken als schoffelen, het snoeien van hagen en maaien. Een ander punt van aandacht zijn de bedrijven, die uit het oogpunt van maatschappelijk verantwoord ondernemen SW-medewerkers inhuren. Ook dit vergt extra begeleiding. Met betrekking tot verantwoordelijkheden in de lijn komt het voor dat men deze steeds lager in de organisatie neerlegt, waardoor b.v. minder controle op de werkplaats nodig is en personeel een gevoel van vertrouwen krijgt.

Arbeidsomstandigheden in het algemeen

In Nederland hebben alle bedrijven te maken met de Arbeidsomstandighedenwet, welke moet leiden tot veilige en gezonde werkomstandigheden. De arbeidsinspectie (AI) ziet hierop toe. Het belang van controle wordt erkend, maar de algemene ervaring is dat dit wel eens doorslaat en in strijd kan zijn met andere wetgeving. Elk bedrijf is in het kader van de wet verplicht de risico's in kaart te brengen, de zogenaamde risico-inventarisatie en evaluatie (RIE). Daarbij kan gebruikt gemaakt worden van de door de Stichting Gezondheidszorg Agrarische Sectoren (Stigas) ontwikkelde branche risico-inventarisatielijst. Stigas wordt bestuurd door werknemers en -gevers en is het kenniscentrum voor

arbeidsomstandigheden in de (primaire) agrarische sectoren in Nederland.

De hovenier- en groensector staat bekend als een sector waarin veel lichamelijk zware arbeid wordt verricht. Dit wordt door 80% van de in de monitor ondervraagde werknemers bevestigd. Het ziekteverzuim is in de afgelopen 3 jaar gedaald van 4,1 naar 3,4%. Dit percentage ligt nog wel hoger dan in de totale tuinbouw, waar het op 2,2% ligt. De reductie van het ziekteverzuim was een van de doelen van het in de afgelopen 5 jaar van kracht zijnde arbo-convenant tussen overheid, werknemers en -gevers.

Mechanisatie en veiligheid

Verlichting en/of vergemakkelijking van de werkzaamheden, alsook de arbeidskosten leiden tot een toenemende mechanisatie. Daarbij spelen trillingen, geluidsbelasting, gewicht van handgebonden machines en veiligheid een rol. Veiligheid heeft betrekking op het werken met machines en het werken langs de weg en invloeden vanuit de omgeving zoals insecten (teken, wespen, rupsen) en stoffen en schimmels die luchtwegklachten kunnen veroorzaken. Het personeel heeft diverse veiligheidsmaterialen ter beschikking. Wel blijkt het nodig te zijn dat het bedrijf maatregelen treft opdat deze materialen worden gebruikt.

In het kader van het eerder genoemde convenant is er voor de hovenier en groenvoorziener een branche-eigen handboek (TOM-handboek) opgesteld waarin o.a. aanbevelingen zijn opgenomen hoe het werk aan te pakken en te verlichten. Bedrijven kunnen middels een VCA-certificaat (Veiligheid, gezondheid en milieu Checklist Aannemer) aan opdrachtgevers aantonen dat ze alle maatregelen treffen om veilig te werken. Medewerkers worden daartoe ook op het gebied van veilig werken geschoold.

Scholing en onderwijs

Onderwijs en scholing, vooral groen georiënteerd, wordt door hoveniers en groenbedrijven belangrijk gevonden. Daarbij spelen zaken als competentiegerichte kwalificatiestructuur, het erkennen van verworven competenties (EVC), Beroepsopleidende leerweg (BOL), Beroepsbeleidende leerweg (BBL) en Beroepspraktijkvorming (BPV) op erkende leerbedrijven een rol.

De sector heeft behoefte aan goed gekwalificeerd personeel, dat een visitekaartje is voor het bedrijf. Het gemiddeld opleidingsniveau van de werknemers is, vergeleken met andere tuinbouwsectoren, hoger (zie tabel 5). Bij de hoveniers heeft 63% van de vaste werknemers minimaal MBO. Een knelpunt is dat de instroom in het groene MBO-onderwijs de afgelopen jaren aan het dalen is. Naast gekwalificeerd personeel zal er voor laaggeschoolde arbeiders altijd werk blijven.

Groen onderwijs

Groen onderwijs is het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs (VMBO), beroepsonderwijs (MBO) en hoger onderwijs dat onder het Ministerie van Landbouw, Natuur en Voedselkwaliteit (LNV) valt. Het VMBO onderwijs richt zich op de potentiële MBO-leerling, kenmerkt zich door een afwisseling van praktijk en theorie en wordt na de basisvorming steeds groener ingekleurd. Scholing op dit niveau wordt aangeboden door Agrarische Opleidingscentra (AOC) in Nederland en diverse scholengemeenschappen.

MBO-opleidingen worden door AOC's aangeboden en leiden tot BOL en BBL gediplomeerden. Een BOL-leerling volgt dagonderwijs en loopt daarnaast stage. Een BBL-leerling werkt betaald bij een erkend leerbedrijf of instelling en gaat daarnaast een dag in de week naar school. Binnen deze opleidingen zijn verschillende niveau's (tabel 6). Het MBO werkt toe naar een compe-

tentiegerichte kwalificatiestructuur.

Het totaal aantal tuinbouw- en groen leerlingen op het MBO bedroeg in het schooljaar 2005/2006 bijna 12.600. In het schooljaar 2000/2001 lag dat aantal op iets meer dan 13.800.

Het aantal BOL en BBL leerlingen dat groen onderwijs volgt is in de afgelopen 5 jaar gedaald van 7426 naar 6952 in het schooljaar 2005/2006. Daarvan volgt nu ongeveer 40% de BOL-opleiding. Daarentegen is het aantal afgestudeerden in de groene richting in het schooljaar 2004/2005 t.o.v. 2000/2001 gestegen met bijna 300 leerlingen en bedroeg rond de 2800.

De periode, die een leerling doorbrengt op een erkend leerbedrijf, wordt BPV genoemd. Erkende leerbedrijven worden door Aequor erkend. Aequor is het Landelijk Orgaan Beroepsopleiding agrarische sector en richt zich op de afstemming tussen het onderwijs en bedrijfsleven. In 2006 waren er voor leerlingen met groene ruimte als richting 3.765 erkende opleidingsbedrijven op MBO niveau beschikbaar en 350 voor VMBO niveau. De kosten die gepaard gaan met het opleiden van leerlingen op het bedrijf worden door de bedrijven zelf gedragen.

Er zijn bedrijven en combinaties van bedrijven, die in samenwerking met een onderwijsinstelling een op maat gerichte opleiding laten ontwikkelen. De sector kent b.v. de Gemeenschappelijke Opleidings Activiteiten (GOA) Groene Ruimte. Dit zijn stichtingen van samenwerkende hoveniers en groenvoorzieners, die leerlingen in dienst nemen, die een GOA-vakopleidingen bij een AOC volgen en gelijktijdig bij de betrokken bedrijven aan het werk gaan.

Hoger en wetenschappelijk agrarisch onderwijs wordt door 6 instellingen in Nederland aangeboden. Studenten met een opleiding op het gebied van tuin- en



landschapsinrichting, platteland vernieuwing en management buitenruimte kunnen in de groene sector terecht.

Het aantal hogeschool studenten met een groene richting is in de afgelopen jaren gestegen tot 1881 in het schooljaar 2005/2006 (1322 in 2000/2001). Aan de WUR studeerden in 2005/2006 143 studenten landschapsinrichting of –architectuur.

In de tuinbouw- en groensector is de algemene mening dat het onderwijs niet goed aansluit op de wensen van het bedrijfsleven. Met name voor specialismen als b.v. dakbegroening is in het onderwijs weinig tot geen kennis voorhanden.

Scholing

Binnen de hovenier- en groensector wordt veel aandacht besteed aan scholing van werkenden. Uit de arbeidsmarktmonitor blijkt dat in 2006 net als in 2004 ca. 45% van de vaste werknemers scholing heeft gevolgd. In de totale tuinbouwsector lag dit in 2006 op 14%.

Scholing kan op diverse zaken gericht zijn zoals b.v. het opdoen van productkennis, het mogen uitvoeren van handelingen (persoonsgebonden certificaten als spuitlicentie) en management (b.v. om verantwoordelijkheden lager in de organisatie te kunnen leggen).

Een aantal hiervoor genoemde onderwijsorganisaties, alsook diverse andere aanbieders verzorgen specifieke cursussen op het gebied van vakmanschap (hovenier, groenvoorziening, dak- en gevelbegroener en boomverzorging), ICT en administratie. Daarnaast zijn er initiatieven die zich richten op kennisverbreding bij klanten, opdat deze het werk beter kunnen schatten. Veranderende wetgeving en administratieve verplichtingen, die daaruit voortvloeien, vereisen regelmatige bijscholing.

Een instrument als EVC kan worden ingezet om de competenties van werknemers te bepalen en ze te helpen een stap verder te komen. In de werkomgeving wordt bepaald welke kennis een medewerker heeft en of dit een deelcertificaat of mogelijk zelfs een diploma waardig is. Als voor een diploma nog scholing nodig is, dan kan dit op de werkplek plaats vinden: het zgn. duaal leren.

De sector heeft een EVC handboek voor hoveniers en groenvoorzieners opgesteld.

De kosten van (bij)scholing/duaal leren kan in een aantal gevallen worden gesubsidieerd door het Collandfonds Arbeidsmarktbeleid en soms door het Europees Sociaal Fonds (ESF). Colland wil de deelname van werkenden aan cursusonderwijs stimuleren. Voorwaarde is o.a. dat het bedrijf is aangesloten bij de CAO Hoveniersbedrijf. Het Collandfonds wordt gefinancierd vanuit een heffing op de loonsom van alle werknemers in de hovenier- en groensector.





4

Arbeidsontwikkelingen in de sector

De hierna geschetste ontwikkelingen zijn te verwachten als de huidige situatie zich ongewijzigd voortzet.

Arbeidsmarkt

Demografische en economische ontwikkelingen dragen er aan bij dat er vooral groei zit in het totaal aantal kleinere bedrijven met enkele werknemers, die zich richten op de consumentenmarkt. Voorlopig blijft het aantal zelfstandigen zonder personeel (zzp-ers) groeien. In de hovenier- en groensector is het voor jezelf beginnen betrekkelijk eenvoudig; er zijn geen hoge investeringskosten. En zolang het economische tij meezit, is er voldoende werk. Voorlopig zal dit tij voor wat betreft de besteding door de consument niet keren. De tuin wordt steeds meer gezien als verlengstuk van de woonkamer. De aanleg kan in de hypotheek worden meegenomen. Bijvoorbeeld ouderen zitten graag in een mooie “volgroeide” tuin, maar willen deze niet zelf aanleggen en onderhouden. Dat geldt ook voor de full-time werkende partners zonder kinderen. Zij hebben doorgaans wel wat te besteden en willen hun vrije tijd in de tuin, het liefst op het terras, doorbrengen. Er vestigen zich steeds vaker mensen zonder kennis van zaken als zzp-er, die denken de klus te kunnen klaren. Daarbij maken zij gebruik van de positieve uitstraling die tv-programma's en andere multi-media initiatieven hebben op de groensector. Deze aanpak geeft de sector geen goede naam.

In de stad en nieuwbouwwijken is er een maatschappelijke roep om meer groen. Op de zakelijke markt blijft

het aanbesteden de belangrijkste wijze om werk binnen te halen. Specialistische sectoren als boomverzorging en dak- en gevelbegroening zullen door het economische tij de komende jaren groeien.

Groenvoorzieners, die vooral werken voor de overheid, blijven nog enkele jaren sterk op de prijs concurreren, omdat de klant dat als criterium hanteert. De kunst daarbij is om met minder tijd toch een goed beeld achter te laten. De klant zal uiteindelijk beseffen dat goedkoop op den duur duurkoop is. Groenvoorzieners zullen zich daarnaast steeds vaker op andere klanten richten. De concurrentieslag maakt dat er bedrijven van de markt zullen verdwijnen en anderen deze ruimte innemen door groter te worden. Hierdoor kunnen bedrijven met wel duizend werknemers ontstaan. Projecten, die door deze bedrijven worden aangenomen, behelzen meer dan alleen groen, maar ook bijvoorbeeld integraal beheer van openbare ruimtes, zoals dakbedekking en geluidsschermen. De bedrijven in de Sociale Werkvoorziening (SW-bedrijven) worden steeds minder door de gemeenschap ondersteund en worden meer gedwongen de concurrentie op de markt aan te gaan. Als ze daarbij geen samenwerking aangaan zal hun kostprijs te hoog liggen en prijzen ze zichzelf uit de markt.

Het gaat dus economisch gezien niet met alle deelsectoren even goed. De komende jaren hebben ze allen wel een gemeenschappelijk knelpunt; het vinden van voldoende kwalitatief geschikt personeel. Waar de vergrijzing tot voordeel heeft dat er meer werk komt heeft het als nadeel dat de ervaren oudere medewerkers

de arbeidsmarkt verlaten. Meer werk, maar onvoldoende werknemers maakt dat het tevreden stellen van de klant een kunststukje wordt. En dat terwijl de huidige trend naar meer dienstverlening zich de komende jaren voortzet. De keuze om voor kwaliteit of juist prijs te gaan wordt moeilijk. Keuzes als een opdracht niet aannemen mogelijk ten koste van klantenbinding, een opdracht wel aannemen ten koste van de kwaliteit en het behoud van de goede naam zijn aan de orde van de dag. De kosten van arbeid, zeker bij de prijsvechters, drukken zwaar op de totale kosten en blijven stijgen. Daarbij komt dat de veelheid aan administratieve verplichtingen op het gebied van o.a. arbo en milieu steeds meer aandacht en scholing vraagt en meer mensen op kantoor.

Behalve met bedrijven uit de eigen sector moet de werkgever ook om personeel concurreren met andere sectoren, waar het werken buiten centraal staat. Diverse creatieve wervingsmethoden en netwerken worden steeds meer ingezet om personeel te vinden, maar leveren steeds minder op. Samenwerken van verschillende (kleine) bedrijven op het gebied van personeel en andere zaken (b.v. materieel, centrale inkoop, administratie) vindt mondjesmaat plaats.

Werknemers met een gerichte opleiding kunnen kiezen uit meerdere bedrijven om aan de slag te gaan. Niet alleen de beloning, maar ook andere zaken als investeringen in technische en sociale innovatie, flexibiliteit en doorgroeimogelijkheden spelen een rol bij de keuze. Het is helemaal niet meer vanzelfsprekend dat je

met een groene opleiding in het groen zult werken. De verhoogde werkdruk, de geringe ruimte die er is om zaken flexibel in te vullen, de maatschappelijke waarde-ring en de fysieke inspanning maakt juist dat men elders zijn heil gaat zoeken. Bovendien maakt job-hoppen het mogelijk om rond te kijken en ervaring op te doen om uiteindelijk jezelf goed te verkopen.

Jongeren voelen zich de komende jaren in zijn geheel niet tot de tuinbouw en het groen aangetrokken. Op plekken waar de jeugd veel samenkomt, zoals parken, parkeerplaatsen en winkelcentra, ziet ze vrijwel alleen het onderhoudswerk dat voor gemeentes gedaan wordt. Medewerkers die eenvoudige werkzaamheden uitvoeren als snoeien, schoffelen, blad ruimen en maaien en die niet altijd trots uitstralen of met plezier hun werk doen. En als ze dat al wel zouden doen zien jongeren dat niet, omdat ze zich niet kunnen voorstellen dat dit werk is waar je plezier in kan hebben.

Dat de trend, van maatschappelijke vergroening en het afzetten tegen verstedelijking, de komende jaren door-zet is geen argument voor de potentiële werknemers om in de sector te stappen. De kansen die de hovenier- en groensector te bieden heeft is te weinig duidelijk. Hiertoe behoren bijvoorbeeld het specialiseren in een vakgebied, of doorgroeien tot het geven van leiding. Er is zowel bij de potentiële werknemer als bij de burger onvoldoende kennis over de sector en dat er meer is dan onderhoud van plantsoenen en het snoeien van heggen. Zo zijn er ook mogelijkheden voor technisch opgeleide en creatieve mensen. Het werk is voor heel veel mensen zichtbaar, die daarvan genieten (denk aan parken, golf-terreinen etc.). In het algemeen is het beeld van het werk zwaar, eenvoudig en vuil werk. Soms wordt zelfs het lekker buiten werken gezien als een nadeel.

De potentiële werknemer vindt in de komende jaren het contact met vrienden, flexibele tijdsinvulling, gebruik van digitale snufjes, geen al te zware fysieke inspannin-gen, schoon werk en snel geld verdienen belangrijk. Een veel voorkomende gedachte is dat je alleen gaat werken in “doe”sectoren als de tuinbouw en het groen als je niets anders kunt. Vooral voor functies in het midden en hoger kader zal dat problemen geven. Laaggeschoold werk kan nog vrij eenvoudig door uitzendarbeid worden ingevuld.

De maatschappij accepteert steeds minder makkelijk dat bedrijven vaker hun toevlucht zoeken tot het inhuren van uitzendarbeid. Dit wordt gezien als verdrin-ging en de huisvesting kan tot problemen leiden. SW-bedrijven komen niet van hun negatieve imago af, vooral omdat de capaciteit van de werknemers die instromen steeds minder wordt en de reïntegratie ook “beroeps”werklozen en mensen met een criminele achtergrond betreft.

Arbeidsomstandigheden

De zoektocht naar de geschikte werknemer en de uitein-delijke invulling door uitzendarbeid vergt veel energie van de werkgever. Het binden van de werknemers wordt de komende jaren vooral gezocht in de beloning, het vergroten van de verantwoordelijkheid en algemene voorwaarden zoals scholingsmogelijkheden t.b.v. persoonlijke ontwikkeling. Het protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid, gericht op senioren, zal ertoe bijdra-gen dat deze zich meer gewaardeerd voelen. Zij kunnen vooral in de grotere bedrijven als b.v. mentor uren invullen. De grote bedrijven realiseren zich dat zij aandacht moeten besteden aan zaken als uitdaging in het werk en sociale contacten en zijn daar al mee bezig. Een functionerings- en beoordelingssystematiek wordt steeds meer ingevoerd.

Flexibele invulling van uren gebeurt vooral door sturing vanuit de werkgever. Parttime werken in het veld is niet aan de orde. Samen uit, samen thuis is normaal. De werkdruk is soms hoog en de werkdagen kunnen lang zijn, wat ten koste van de productiviteit kan gaan. De grote bedrijven beginnen zich, mede doordat de bestekken steeds uitgebreider worden, meer multifunc-tioneel te ontwikkelen. Aanpalende activiteiten als speeltoestellen, adviestaken en het alléén leiden van een project worden erbij genomen. Uitwisseling van medewerkers binnen de verschillende disciplines is niet aan de orde.

Uitzendarbeid betreft vrijwel altijd mensen uit het buitenland, die voor een beperkte periode komen werken en de Nederlandse taal niet of nauwelijks machtig zijn. Werkgevers nemen de nadelen als weinig binding met het bedrijf, taalproblemen, steeds opnieuw inwerken en het snel verdwijnen van de ervaring voor lief. Wel kan dit sociaal gaan wringen, omdat culturen uit elkaar liggen en de vaste en uitzendkrachten uit het buitenland elkaar niet zo veel te zeggen hebben. Discus-sie met zijn allen over b.v. de voetbaluitslag tijdens de schaft behoort tot het verleden.

Omdat het personeel het visitekaartje van het bedrijf is vormt de toename van uitzendarbeid, zeker bij de kleinere bedrijven, een probleem. De ondernemer kan de communicatie met de klant en snelle aanpassingen van het werk op de locatie, niet goed overdragen. Om deze problemen deels het hoofd te bieden wordt in enkele gevallen ertoe overgegaan uitzendarbeiders te scholen, die vervolgens jaarlijks terugkeren bij het bedrijf.

Werknemers die in de toekomst (buiten) met hun handen willen werken vinden het soort werk niet zo belangrijk. Dat kan in het groen zijn, maar b.v. ook in de bouw, aanleg van wegen etc. De fysieke belasting zal

daarbij de keuze wel beïnvloeden. Zowel in de sector zelf als buiten de sector wordt de fysieke arbeid in de hovenier- en groensector als een kenmerk genoemd. Door de nadruk op dit aspect zal dit in de komende jaren mensen en vooral vrouwen afschrikken.

In mechanisatie en automatisering wordt door de grote bedrijven voortdurend op eigen initiatief geïnvesteerd. Collectief onderzoek is geen gemeengoed. De grens van de mogelijkheden is in zicht. Ontwikkelingen richten zich op de optimalisatie van de huidige technieken en men blijft zoeken naar methoden om de productiviteit te verhogen. Daarmee wordt gedeeltelijk een oplossing gevonden voor de hoge arbeidskosten, de zoektocht naar personeel en de zwaarte van het werk. Anderzijds moet er wel voor worden gewaakt dat het werk niet eentoniger wordt. De werkgever is zich daarvan wel bewust, maar heeft niet altijd voldoende werkzaamheden of personeel om daar flexibel op in te springen.

Op het gebied van de veiligheid houden de bedrijven zich aan de regels en nemen maatregelen om aan de wettelijke bepalingen te voldoen. De verantwoordelijkheid wordt meer bij de werknemer zelf neergelegd. De wet op de aansprakelijkheid maakt wel dat er meer werk komt, onder meer in de boomverzorging. Eigenaren (o.a. gemeentes) zijn verantwoordelijk voor een goede staat van de bomen. Ongelukken door b.v. omwaaien van bomen wil men wel voorkomen.

Scholing en onderwijs

De dalende instroom in het groene onderwijs zet op MBO niveau door. Daarnaast blijft het regelmatig voorkomen dat leerlingen met een vakdiploma niet in de sector aan de slag gaan. Daardoor blijven er jaarlijks tekorten aan personeel. Vooral op niveau 3 en 4 waarbij

de opleiding leidt tot vakbekwaam medewerker en voorman/manager. Overigens blijft de richting groen wel het meest populair in vergelijking met de andere tuinbouwrichtingen. Dat is ook zichtbaar bij het hogere en universitaire onderwijs, waar richtingen als tuin- en landschapsarchitectuur in de komende jaren groeien. Maar zelfs dan is de keuze aan afgestudeerden niet groot.

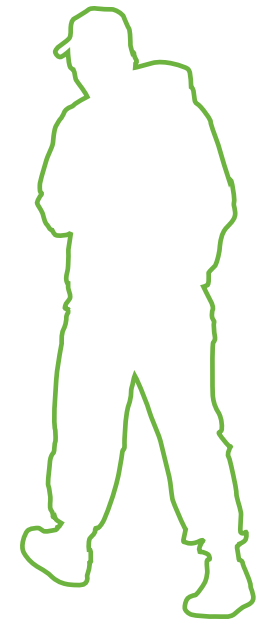
De bedrijven, zowel groeiend in aantal als in grootte blijven vechten om de gunst van de jaarlijks kleine groep gediplomeerden. Meer en meer gaan ze zich richten op de nog niet afgestudeerde leerling en de zij-instromer. Van de leidinggevende wordt daarbij een meer coachende rol verwacht. Leerbedrijven gaan bij deze ontwikkeling een belangrijkere rol spelen. Het initiatief van bedrijven om alleen of gezamenlijk een op maat gerichte opleiding door een onderwijsinstelling te laten ontwikkelen breidt zich uit.

De inrichting van het onderwijs wordt steeds breder georiënteerd om daarmee studenten te trekken en uiteindelijk te behouden. Door deze bredere oriëntatie beschikken leerlingen niet altijd over voldoende vak-kennis. De aansluiting van het onderwijs op de praktijk blijft daarmee een zorg.

De vraag naar personeel met minimaal MBO plus neemt toe. Bedrijven willen vooralsnog alleen met mensen in zee gaan die een vakopleiding hebben gevolgd of minimaal affiniteit met de groene sector hebben. Als men zich al richt op leerlingen vanuit niet groene richtingen dan lukt het mondjesmaat om hen in het bedrijf te krijgen.

Scholing van personeel blijft de aandacht van de sector houden en vindt veelvuldig plaats. In de komende jaren zal het percentage van vaste krachten die scholing hebben gevolgd rond de 45% blijven liggen. Groei daar-

van zal voorlopig nog niet aan de orde zijn, vooral omdat het volgen van scholing bij de grotere bedrijven makkelijker verloopt dan bij de kleinere bedrijven. Juist de laatste categorie groeit het meeste in aantal. Bedrijven realiseren zich dat het aanbieden van scholing, zoals EVC-trajecten, bijdraagt aan het binden van het personeel. Het goed invoeren van EVC-trajecten in de praktijk vraagt maatwerk. Het onderwijs zal zich daarbij vraaggericht moeten opstellen.







Arbeid in 2015, een streefbeeld

Uit de ontwikkelingen blijkt dat de sector zich innovatief en creatief zal moeten opstellen om de arbeidsproblematiek de komende jaren het hoofd te kunnen bieden. Behoudens de zelfstandige zonder personeel (zzp-er) kan een werkgever niet zonder personeel. En werknemers kunnen niet zonder een werkgever. De werknemers staan in 2015 centraal. Zonder hen is er geen product en/of dienst.

De werknemer

De werknemer in 2015 heeft het naar de zin en voelt zich thuis in zijn werk. Men gaat met plezier naar de werkplek. De beloning en bijkomende arbeidsvoorwaarden zijn aantrekkelijk en vergelijkbaar met die van werknemers uit andere “doe”sectoren, waar men fysiek bezig is en klussen klaart. Sociaal gezien heeft de werknemer een goede balans tussen privé- en werktijd en kan zijn werktijden flexibeler over de week indelen. Er is ruimte voor werknemers die uitdaging zoeken, voor werknemers die afwisseling zoeken en voor werknemers die liever op routine werken. De werknemer is assertief en maakt duidelijk welke omstandigheden en ontwikkelingen wel of juist niet bevallen.

De werknemer in 2015 voelt zich maatschappelijk gewaardeerd. De sector heeft een positief imago en levert een bijdrage aan de kwaliteit van leven. De maatschappij is gesteld op de vergroening van het druk bevolkte Nederland. De burger, zowel senior als junior wil recreëren in het groen. Initiatieven zoals de Floriade dragen bij aan de (inter)nationale vergroening. Men is

ervan overtuigd dat de hovenier- en groensector een duidelijke bijdrage aan de vergroening van Nederland en aan een gezondere leefomgeving levert. De werknemer is terecht trots op zijn werk en kijkt bij het klaren van de klus graag even om naar het resultaat.

De werknemer in 2015 kiest bewust voor de groene sector. In de groenbedrijven is ook plaats voor werknemers die geen groene opleiding hebben. De (potentiële) competentie van een werknemer is leidend. Persoonlijke ontwikkeling wordt gestimuleerd en voor scholing “on the job” wordt ruimte gemaakt. De werknemer die dat wil, krijgt meer eigen verantwoordelijkheid en pakt deze. Trajecten die leiden tot het erkennen van verworven competenties (EVC) zijn gemeengoed en zijn gebaseerd op de wensen uit de praktijk.

De werknemer in 2015 maakt zich geen enkele zorg over zijn eigen veiligheid, deze is gegarandeerd. Dat geldt ook voor de steeds meer extravagante vragen van klanten, waarbij de werknemer moet werken met elektriciteit in combinatie met water. De werknemer neemt zelf de verantwoording om veiligheidsmaterialen consequent te gebruiken. Het welzijn van de werknemer krijgt aandacht. Men zal altijd fysiek bezig zijn, al is dit zo veel als mogelijk gemechaniseerd. Het werk voelt als sportief bezig zijn. Lekker en gezond bewegen hoeft niet alleen tot de sportschool te zijn beperkt.

De werknemer in 2015 houdt bij de keuze van het bedrijf rekening met het perspectief. Wil men divers bezig zijn en zich multi-inzetbaar binnen een deelsector opstellen

dan kiest men voor een wat kleiner gespecialiseerd bedrijf met ca. 5 personeelsleden. Men werkt daar vooral zelfstandig, kan zich verbreden en mogelijk op den duur zelfs (mede-)eigenaar van het bedrijf worden. Zoekt men meer structuur en uniformiteit in het werk dan kiest de werknemer voor een groter bedrijf met minimaal 20 personen. Deze grote bedrijven hebben zich gespecialiseerd in een deelsector of zijn juist multifunctioneel. De werknemer heeft zich gespecialiseerd in een bepaald onderdeel en werkt in groepsverband samen aan een opdracht. In dit soort bedrijven behoren jobrotation en doorgroeien tot de mogelijkheden.

De jonge werknemer in 2015 is opgevoed in het digitale tijdperk en wil dat ook in zijn werk terugvinden. Game-elementen in het werk motiveren en trekken jongeren aan. Daarbij kan gedacht worden aan werken met levels. Presteer je goed dan ga je naar een volgende level met iets meer verantwoordelijkheden. Of spelletjes op de werkvloer. Pac man schoffelen nu nog utopie, maar in 2015?

De oudere werknemer in 2015 is vanwege de ervaring en kennis over het bedrijf zeer waardevol en wordt ingezet om jongeren te coachen en begeleiden in het vak.

De werkgever

De werkgever in 2015 draait naar tevredenheid en de werknemer deelt daarin mee. Arbeid wordt gezien als een duurzame investering. Het bedrijf staat als betrouwbaar bekend en heeft een goede naam op de markt waar de diensten worden geleverd. Het personeel is het visitekaartje van het bedrijf en levert de gegarandeerde prijs-kwaliteit verhouding.

De werkgever in 2015 is vooral ondernemer en in staat om alle talenten van de werknemers te benutten. Het werken met beeldbestekken heeft opgang gemaakt en vraagt van de medewerkers meer inlevingsvermogen in het product. Eventuele vacatures worden op korte termijn ingevuld. Daarbij worden zowel opgeleiden met een specifieke opleiding in de hovenier- en groensector ingezet, als personeel dat buiten de groene sector is opgeleid. Voor laaggeschoold personeel blijft er op vaste basis werk. Samenwerking tussen bedrijven leidt tot gemotiveerd en voldoende beschikbaar personeel.

Bedrijven specialiseren zich of richten zich naast het groen op producten uit andere sectoren, als b.v. de boomkwekerij. Onder het motto “u vraagt wij draaien” vindt uitbereiding van het werk met branchevreemde producten als een reinigingsdienst, schoonmaak en/of speeltoestellen plaats. De reïntegratie, op de arbeidsmarkt, van (geestelijk) minder validen uit de sociale werkvoorziening loopt goed. SW-bedrijven zijn joint-ventures met private bedrijven aangegaan.

De werkgever in 2015 heeft dus een mix van niet- tot wel opgeleide medewerkers in dienst. Werknemers zonder groene achtergrond worden middels (bij)scholing bijgespijkerd naar de behoeften van het individuele bedrijf en/of een cluster van gelijkgestemde bedrijven. Er wordt actief sturing gegeven aan de (bij)scholing van het

personeel. Het percentage van het vaste personeel dat jaarlijks scholing volgt ligt op 60%.

De werkgever in 2015 heeft goed werkgeverschap en het binden en boeien van werknemers hoog in het vaandel staan. Daarbij wordt zorg besteed aan de arbeidsvoorwaarden, stabiliteit en de sociale component. Flexibele werktijden, waaronder parttime en de aandacht voor de sociale component maakt het werk ook aantrekkelijker voor vrouwen. Op het gebied van sociale innovatie worden instrumenten als levensfasegericht personeelsbeleid, personele uitwisseling en duurzame participatie in het bedrijf toegepast. Grote bedrijven en clusters van kleinere bedrijven zetten de oudere medewerker (de “mentor”) in ten behoeve van kennisoverdracht.

De werkgever in 2015 maakt alleen gebruik van uitzendarbeid in de piektijden. Daarbij wordt altijd gebruik gemaakt van betrouwbare bureau's. Door innovatieve oplossingen wordt ervoor gezorgd dat uitzendarbeid met minimale inwerktijd aan de slag kan.

De werkgever in 2015 laat de digitale revolutie niet aan de deur voorbij gaan. De toonaangevende bedrijven laten de administratie van het werk direct op de locatie digitaal verwerken en versturen naar ondernemer/management van het bedrijf. Global position systemen maken het mogelijk op ieder moment te weten waar een ploeg aan het werk is. Zo is men op de hoogte van de laatste stand van zaken en kan eventuele bijsturing efficiënt plaats vinden. Websites fungeren als één van de bronnen voor het vergaren van werk.

Initieel onderwijs

Door het enthousiasme dat de sector uitstraalt, de goede naam, maatschappelijke waardering en de goede

arbeidsvoorwaarden is een opleiding gericht op de hovenier- en groensector aantrekkelijk. De vraag en het aanbod zijn voor alle niveau's in evenwicht. De inhoud van de opleiding wordt volledig afgestemd met de praktijk. Scholieren maken veelvuldig kennis met de praktijk door stages en bedrijfsbezoeken.





Toekomstagenda Arbeid in de hovenier- en groensector 2008-2015

Onderstaande projecten zullen in meer of mindere mate een bijdrage leveren aan de realisatie van het streefbeeld. Samenwerking tussen alle organisaties, waarbij initiatieven worden gebundeld, is daarbij een “must” om menskracht en middelen efficiënt en effectief te kunnen inzetten. De initiatieven tot nu toe zijn, indien van toepassing, in de overzichten opgenomen. Daarbij wordt opgemerkt dat initiatieven als het monitoren van de arbeidsmarkt en van verwachtingen van werknemers en -gevers én de bedrijfsvergelijkende onderzoeken in de sector bijdragen aan inzicht over de arbeidsmarkt. Deze informatie wordt breed verspreid.

De rol van het PT kan zijn initiator, participant en/of medefinancier en zal dit in samenwerking met o.a. organisaties als Colland vervullen.

De projecten zijn ingedeeld per thema. Dit actieprogramma is een “levend” document. De ketenpartners zijn zo goed mogelijk benoemd, echter er kunnen bij projecten ketenpartners ontbreken die wel bij het project betrokken moeten worden.

Heeft u nog vragen of suggesties neem contact op met het Productschap Tuinbouw, mail info@tuinbouw.nl.



Thema instroom

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT *
Programma jongeren				
Project multicultureel	De sector is aantrekkelijk voor allochtone jongeren			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in hoe jongeren vanuit hun culturele achtergrond denken over de sector en het beïnvloeden daarvan.	Jongeren onafhankelijk van afkomst denken positief over de sector en overwegen erin te gaan werken.	Werknemer- en werkgeverorganisaties,	Initiator, mede-financier
'Snuffel'project	Maak kennis met de sector en leer de potentiële werknemer al in een vroeg stadium kennen			
Werknemersgericht	Inzicht in wat de potentiële werknemer verwacht van een bijbaan/ vakantiewerk en van een stage.	Stages verlopen tot tevredenheid van betrokkenen.	Werknemer- en werkgeverorganisaties, bedrijven, overheid/ Groene Kennis Coöperatie, onderwijs, Aequor	Participant
Werkgeversgericht	Stages zijn geoptimaliseerd en inventarisatie naar mogelijkheden van maatschappelijke stages is uitgevoerd.			
	Inzicht in de mogelijkheden van bijbaantjes e/o vakantiewerk in de sector (pilot).	Bij positief resultaat actieplan bijbanen gericht op scholieren, studenten en ouders.		
	Mogelijkheden van het benutten e/o uitbreiden van bestaande fondsen voor stages en opleidingen onderzoeken.	Bij positief resultaat verder uitwerken.		
Onderwijsgericht	Afstemming onderwijs en praktijk t.a.v. gewenste stages en begeleiding.	Goed begeleid snuffelen door eenduidig en breed gedragen afstemming en begeleiding.		

Initiatieven tot nu: Ten behoeve van de verbetering van de afstemming tussen praktijkbedrijven en het onderwijs is een protocol stagebegeleiding beschikbaar gekomen.

Project young potentials

Uitdaging en perspectief voor de jong opgeleiden

Werknemersgericht
Werkgeversgericht
Onderwijsgericht

Ontwikkeling traineeprogramma binnen een bedrijf of in samenwerking met verschillende bedrijven (ook buiten de tuinbouw).

Traineeprogramma's beschikbaar en gebruikt.

Werknemer- en werkgeverorganisaties, bedrijven, onderwijs

Participant, mede-financier

* Initiator: de partij die het initiatief neemt
participant: deelnemer aan het project
medefinancier: inzet van mensen e/o middelen in het project

Thema instroom

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma vrouwen				
Project vakvrouwen	Vrouwen zijn geïnteresseerd in het vak			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in de (on)mogelijkheden voor vrouwen om in de sector aan de slag te gaan.	Wegnemen van drempels en motiveren van vrouwen. Campagne: Zus wordt hovenier.	Werknemer- en werkgever-organisaties	Participant

Initiatieven tot nu: Het initiatief tot opzetten van een netwerk van hoveniersvrouwen kan een bijdrage leveren aan het verhogen van het aantal vrouwen werkzaam in de sector.

Programma aan de slag in het groen				
Project competentie	Ook zonder groene opleiding welkom, de competentie van de werknemer is leidend			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Landelijk is duidelijk dat je onafhankelijk van de opleiding in deze groensector een passende baan kan vinden.	Werknemers buiten de sector dragen bij aan het evenwicht vraag en aanbod.	Werknemer- en werkgever-organisaties, arbeidsbureau's	Participant
Onderwijsgericht	Vakmanschap en competenties opnemen in bij- en nascholing.		Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs, Aequor	

Initiatieven tot nu:

Om in te spelen op het competentiegerichte onderwijs waarbij zgn. proeve van bekwaamheden worden geïntroduceerd heeft de sector in een plan het onderwijsbeleid met aandacht voor de verschillende deelsectoren geformuleerd en geeft dit in overleg met bedrijven en onderwijsinstellingen nu vorm. Landelijke dekking van Gemeenschappelijke Opleiding Activiteiten (GOA), welke een rol spelen bij de aansluiting van het onderwijs op het bedrijfsleven wordt daarbij nagestreefd.

Bekendheid met en informatie over de beschikbare onderwijsmogelijkheden is beschikbaar via sites van aanbieders, zoals die van SOG: www.goedgroenonderwijs.nl.



Thema binden en boeien

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma haal het beste uit jezelf				
Project professionalisering	Word steeds beter in je vak			
Werknemersgericht	Kennis over de mogelijkheden van scholing.	Werknemers maken gebruik van de kennis, 60 % van het vaste personeel volgt jaarlijks scholing.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, scholingsfondsen	Participant
Werkgeversgericht	Versterken van de initiatieven op het gebied van ondernemerschap, o.a. door in competenties te investeren (Flowers&Food).	Competentiegericht management is bij grote bedrijven met meer dan 20 personen gemeengoed.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant, medefinancier
	Duidelijkheid over wat goed werkgeverschap is.	Goed werkgeverschap is bekend en gemeengoed in de sector.		
Onderwijsgericht	Initiatieven om onderwijsprogramma op de praktijk af te stemmen zijn versterkt.	Inhoud opleidingen volledig afgestemd met de praktijk.	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs, Aequor, overheid /Groene Kennis Coöperatie	Participant
	Inzicht in initiatieven van verschillende onderwijsaanbieders (AOC's, ROC's, Hogescholen) beschikbaar.			

Initiatieven tot nu:

Projecten als verhoging van het kwalificatieniveau werknemers dragen eraan bij dat werkenden een vaktechnische opleiding kunnen en gaan volgen. Er zijn diverse vakopleidingen beschikbaar, o.a. via de Stichting Onderwijs Groenvoorzieningen (SOG). Ontwikkeling van persoonsgebonden certificaten op het gebied van m.n. dakbegroeiing moet net als bij de al beschikbare certificaten voor de boomverzorging een hiaat in beschikbare vakopleidingen dekken. Overige scholingsbehoeften worden jaarlijks door regioconsulenten van de VHG bij de werkgevers geïnventariseerd, daarbij worden de mogelijkheden van scholing onder de aandacht gebracht.

Aan het verbeteren van het ondernemersniveau wordt zowel door de bedrijven zelf als met behulp van collectieve financiering gewerkt. Alle bedrijven in de sector kunnen met vragen rondom de bedrijfsvoering terecht bij de sectorale bedrijfsadviesdienst (VHG). Ook wordt jaarlijks bij bedrijven geïnventariseerd door regioconsulenten welke verbeteringen op het personeelsbeleid bij bedrijven nodig is. Voor hoveniers en overige bedrijven tot 15 medewerkers zijn daarnaast collectieve initiatieven gestart ter professionalisering en verbetering van de bedrijfsvoering. Mogelijk levert dit een bijdrage aan het beter benutten van de talenten van werknemers.

Bedrijven en combinaties van bedrijven ontwikkelen in samenwerking met onderwijsinstellingen op maat gerichte opleidingen.

Er zijn initiatieven om te komen tot een Greenport Business School om onderwijs en praktijkwensen in samenhang op elkaar af te stemmen.

Project leren en werken	Een leven lang leren			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Trajecten t.b.v. doorgroei werknemer stimuleren. Erkennen Verworven Competenties (EVC) en duale trajecten lopen.	EVC en duale trajecten (leren op de werkplek) zijn gemeengoed.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, onderwijs, LNV, OCW, Groene Kennis Coöperatie	Participant, medefinancier
Onderwijsgericht	Programma beschikbaar voor onderwijs om in te spelen op Erkennen Verworven Competenties (EVC) en duale trajecten (leren op de werkvloer).	Programma gemeengoed.		

Initiatieven tot nu toe: Projecten als verhoging van het kwalificatieniveau werknemers dragen eraan bij dat EVC-procedures breder worden toegepast.

Thema binden en boeien

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Project perspectief	De groene sector b(l)oeit en bindt			
Werknemersgericht	Plan opzetten om via ouders de keuze van de kinderen richting de groene sector/onderwijs positief te beïnvloeden.	Plan uitgevoerd.	Werknemer- en werkgever-organisaties	Participant
Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden van levensfase gericht personeelsbeleid, incl. in mentorschap van de oudere medewerker.	Levensfase gericht personeelsbeleid is gemeengoed. Werknemers krijgen een passend perspectief geboden. Mentorschap wordt zowel bij individuele bedrijven als bij clusters van kleinere bedrijven ingevuld.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	
Onderwijsgericht	Inzicht in het evenwicht tussen vraag en aanbod werknemers op de korte en lange termijn opdat het onderwijs zich daarop kan richten.	Vraag en aanbod van werknemers op alle niveau's in evenwicht. Kennis blijft voor de sector behouden.	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs	

Initiatieven tot nu:

Het binden en boeien krijgt in de sector vooral vorm door zich te richten op het aantrekken van nieuw personeel in de sector en het behouden van het huidig personeel. Op de door de VHG georganiseerde “Praktijkdag in het groen” is gepland om het binden en boeien via workshops e/o lezingen onder de aandacht te krijgen en daarmee vraag en aanbod op de arbeidsmarkt beter op elkaar af te stemmen.

Om vroegtijdige uitstroom van werknemers boven de 55 jaar te voorkomen is in de CAO ruimte gemaakt voor het onder voorwaarden verkorten van de arbeidstijd en is een protocol leeftijdsbewust personeelsbeleid opgenomen.

Programma variatie in werk

Project jobrotation	Hou het werk aantrekkelijk			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Bewustwording voordelen en mogelijkheden van jobrotation binnen het bedrijf.	Waar mogelijk toepassing van jobrotation.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant
Project arbeidsclusters	Kijk ook eens bij de “buren”			
Werknemersgericht Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden van personele uitwisseling tussen bedrijven in de sector en met bedrijven buiten de sector. Wegnemen drempels en aanpak voor vorming clusters beschikbaar. Promoten opzet arbeidsclusters.	Arbeidsclusters gevormd.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, arbeidsbureaus	Participant

Initiatieven tot nu:

Er zijn al bedrijven die samenwerking zoeken op het gebied van personeel (zowel tijdelijk als op uitzendbasis) en ook andere zaken (b.v. machines).

Programma ondersteuning

Project inzicht	Inzicht in fondsen en andere subsidiemogelijkheden			
Werknemersgericht Werkgeversgericht Onderwijsgericht	Goede samenwerking tussen en communicatie over fondsen (o.a. Collandfondsen, ESF-gelden, overheids-programma's).	Optimale benutting gelden, incl. zorgdragen voor een laagdrempelige aanvraag.	Werknemer- en werkgever-organisaties en fondsen	Participant

Initiatieven tot nu:

Via Colland worden subsidies ingezet voor scholing

Thema werkomgeving

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma veilig werken				
Project verantwoordelijkheid	Verantwoord omspringen met je veiligheid			
Werknemersgericht	De werknemer gebruikt de veiligheidsmaterialen bewust en consequent.	Aantal verwijtbare ongelukken is afgenomen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, Stigas	Participant
Werkgeversgericht	Onduidelijkheden in de wetgeving zijn opgehelderd			
	De werknemer bewust maken van het belang van veiligheidsmaterialen in diverse situaties Blijvend optimaliseren van veiligheidsmaterialen en handleidingen.			

Initiatieven tot nu:

Aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de hovenier- en groensector wordt een bijdrage geleverd door zogenaamde regioconsultanten en Stigas-adviseurs. Zij bezoeken bedrijven in het land en lichten daar de arbeidsomstandigheden door en geven informatie over de RI&E en het branchegerichte handboek.

Een gericht initiatief vanuit de werknemersorganisaties om voorlichting te geven over het werken met gewasbeschermingsmiddelen maakt werknemers bewust van de verantwoordelijkheid die ze zelf hebben voor hun eigen veiligheid.

Programma met plezier (fysiek) aan de slag

Project mechanisatie	Verlicht de arbeid e/o verhoog de productiviteit			
Werknemersgericht	Inzicht in de beleving van de werknemer m.b.t. de fysieke gesteldheid van het werk, incl. wensen-inventarisatie. Aanpak van de top drie.	Voortzetting wenseninventarisatie en aanpak van de grootste problemen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, Stigas	Participant, medefinancier
	Stimuleren van innovaties op het gebied van mechanisatie en daarbij aansluiten bij bestaande initiatieven zoals de Stigas arbo-innovatieprijs.	Verbreiding naar andere onderwerpen.	Bedrijven	
Werkgeversgericht	Voortzetting optimalisatie huidige technieken.	Voortzetting optimalisatie huidige technieken.	Werknemer- en werkgever-organisaties, Stigas	
	Stimuleren van innovaties op het gebied van mechanisatie en daarbij aansluiten bij bestaande initiatieven zoals de Stigas arbo-innovatieprijs.	Verbreiding naar andere onderwerpen.	Bedrijven	

Initiatieven tot nu:

M.b.t. de mechanisatie van handelingen om daarmee o.a. de fysieke belasting te verlagen wordt enerzijds gebruik gemaakt van voor andere sectoren ontwikkelde technieken en anderzijds vinden er privaat innovatieve ontwikkelingen plaats.

Thema werkomgeving

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Project welzijn	Gezond en verantwoordelijk bewegen in je werk			
Werknemersgericht	Werknemers zijn zich bewust van hoe te werken opdat het lichaam zo min mogelijk zwaar wordt belast en passen dit toe.	Aantal verwijtbare “blessures” is afgenomen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, Stigas	Participant
Werkgeversgericht	Werkomstandigheden worden geoptimaliseerd (o.a. ter beschikking stellen van goede voorzieningen als gereedschap etc.).	Werkomstandigheden zijn geoptimaliseerd.	Bedrijven	
Onderwijsgericht	Bijdrage leveren aan de bewust wording hoe het beste gebruik te maken van het lichaam tijdens het werk.	Werknemers zijn in de opleiding al getraind in het voorkomen van te zware belasting van het lichaam tijdens het werk.	Stigas, onderwijs, Aequor	

Initiatieven tot nu:

Aan de verbetering van de arbeidsomstandigheden in de hovenier- en groensector wordt een bijdrage geleverd door zogenaamde regioconsulenten. Zij bezoeken bedrijven in het land en lichten daar de arbeidsomstandigheden door en geven informatie over de RI&E en het branchegerichte handboek.

Project digi-tijdperk	Maak het werk aantrekkelijk , snel en overzichtelijk			
Werknemersgericht	Inzicht in digitale ontwikkelingen die bruikbaar zijn in de sector.	Toepassing van geschikte ontwikkelingen.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven, Aequor	Participant, mede-financier
Werkgeversgericht	Ontwikkelen van game-elementen in het werk.	Work is gaming.		
	Inzicht in digitale ontwikkelingen die bruikbaar zijn in de sector.	Toepassing van geschikte ontwikkelingen.		

Initiatieven tot nu: De glastuinbouw werkt aan grensverleggende concepten op dit vlak

Programma flexibiliteit				
Project flexibiliteit	De goede balans tussen werk en prive			
Werknemersgericht	Inzicht in de (on)mogelijkheden van het flexibel indelen door de werknemer van werktijden over de week.	Wegnemen van drempels om te komen tot een goede balans tussen privé- en werktijd.	Werknemer- en werkgever-organisaties, bedrijven	Participant
Werkgeversgericht	Inzicht in de mogelijkheden van part-time werken in de sector (pilot?).	Wegnemen van drempels en instroom van part-time werkenden mogelijk maken.		
	Inzicht in de (on)mogelijkheden van het flexibel indelen door de werknemer van werktijden over de week.	Wegnemen van drempels om te komen tot een goede balans tussen privé- en werktijd.		

Thema maatschappij

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma imago				
Project TIP	Leer de wensen en meningen van werknemers kennen			
Werknemersgericht	Opzet en uitvoering van een TIP-panel voor werknemers.	Voortzetting en initiatieven nemen tot uitbreiding van het TIP-Panel.		Initiator
Werkgeversgericht	Animo voor een arbeidspanel meten en indien gewenst opstarten.	Arbeidspanel voortzetten en uitbreiden.		
Project helden	Kom werken in een stoere sector			
Werknemersgericht	Groen werkt en initiatieven als Go Green, beroepen-manifestatie (Skill masters) versterken.	De werknemer kiest bewust voor de groene sector	Werknemer- en werkgever-organisaties, onderwijs	Initiator, mede-financier
Werkgeversgericht	Sector PR Boodschap: de hovenier- en groensector leveren een bijdrage aan de vergroening van Nederland. Het is een stoere sector.	De maatschappij weet dat de hovenier- en groensector een bijdrage leveren aan een gezondere maatschappij. Er is waardering voor de sector en de mensen die erin werken.	Werknemer- en werkgever-organisaties	

Initiatieven tot nu toe:

Initiatieven als groenkeur maken dat het werk aan bepaalde eisen moet voldoen en daarmee een bepaalde kwaliteit vraagt van de werknemer. Bijkomend voordeel is dat de klus goed moet worden geklaard en de werknemer er trots op kan zijn.

Diverse partijen werken aan een positief imago van de sector, totnogtoe vooral gericht op het leveren van meer diensten en in mindere mate op het aantrekkelijk maken van de sector om er werkzaam in te zijn. Dit laatste is wel onderdeel van projecten als b.v.. Groen Werk(t), Go green en de beroepenmanifestatie. Om hier meer aandacht aan te gaan besteden zijn sociale partners aan het werken aan een plan t.b.v. het verbeteren van het imago van het werken in de sector.

Project arbeidsinzet	Slim inzetten van arbeid en juist belonen			
Werknemersgericht	Beloning en arbeidsvoorwaarden vergelijkbaar met andere "doe" sectoren.	Arbeid wordt beschouwd als een duurzame investering en als zodanig behandeld.	CAO-partners, bedrijven	Participant
Werkgeversgericht	Er wordt alleen gebruik gemaakt van gecertificeerde uitzendbureau's.	Uitzendarbeid hoeft alleen in piektijden te worden ingezet.	Werknemer- en werkgever-organisaties, uitzend-bureau's, bedrijven	

Initiatieven tot nu toe:

In Colland verband wordt aandacht besteed aan zaken als arbeidsvoorwaarden en arbeidsverhoudingen, waarbij o.a. het stimuleren van medezeggenschap een belangrijke rol speelt. Een belangrijk resultaat van deze initiatieven is terug te vinden in de CAO. Aandacht wordt daarbij gegeven aan een juiste toepassing en naleving. Om de CAO in begrijpelijke taal te communiceren, de bekendheid te bevorderen en vragen te beantwoorden worden diverse activiteiten (voorlichting, artikelen, cursussen, website, overleg) ingezet.

Thema maatschappij

Projecten	Doelstelling 2008-2012	Doelstelling 2012-2015	Ketenpartners	Rol PT
Programma publiek private samenwerking				
Project PPS	De meerwaarde van SW-bedrijven			
Werkgeversgericht	Versterken initiatieven om (geestelijk) minder validen uit de sociale werkvoorziening te reintegreren op de arbeidsmarkt.	Publiek private samenwerking is gemeengoed.	Werknemer- en werkgever-organisaties, gemeenten	Participant

Initiatieven tot nu: Aan het imago en de positie van sw-bedrijven wordt gewerkt door samenwerking tussen de groenvoorzieners te bevorderen en andere initiatieven te ontwikkelen om de sfeer te verbeteren.



Bijlage

Geïnterviewde bedrijven

Naam

De heer A. Hoek
De heer A. M. van der Aa
De heer B. Everts
De heer B.C.M. van der Velden
De heer E. van den Berghen
De heer F. Crucq
De heer G. Veugelers
De heer J. Koudijs
De heer L. Kressin
De heren M. van der Spek en B. Veldhuizen
De heer P. de Winter
De heer P. van der Haar
De heren R. de Graaf en J. Hofstra
De heer R. Kolman en mevrouw S. Vermeltfoort
De heer R. Valk

Bedrijf

Hoek Hoveniers
Mostert De Winter
Hoveniersbedrijf Everts
BSI
Dethon
BTL
Donker
CNV BedrijvenBond
FNV Bondgenoten
M. van der Spek hoveniersbedrijf BV
Nationale Bomenbank
Van der Haar Beheer BV
ISS
VHG
Van Helvoirt Groenprojecten BV

Geraadpleegde literatuur

Ecorys, januari 2006. Grensoverschrijdende arbeid.
Inventarisatie van de effecten voor de sectoren Hoveniersbedrijf en Land-
bouwwerktuigen Exploiterende ondernemingen.

SEO Economisch Onderzoek, januari 2007. Snoeien doet groeien?
Bedrijfsvergelijkend onderzoek 2005

Productschap Tuinbouw, september 2007.
Arbeidsmarktmonitor Tuinbouw 2006, Sectorrapport (groot)groen

Wageningen Universiteit en Researchcentrum, jaarverslag 2006

Vereniging van Hoveniers, maart 2006. Beleidsplan onderwijs 2006-2009

Stigas, 2004.
Werken in de hovenierssector, groenvoorziening en bosbouw & arbo

Dijk 12, oktober 2006. Opleiden in de beroepspraktijk.
Appendix Sector hoveniers en groenvoorzieners

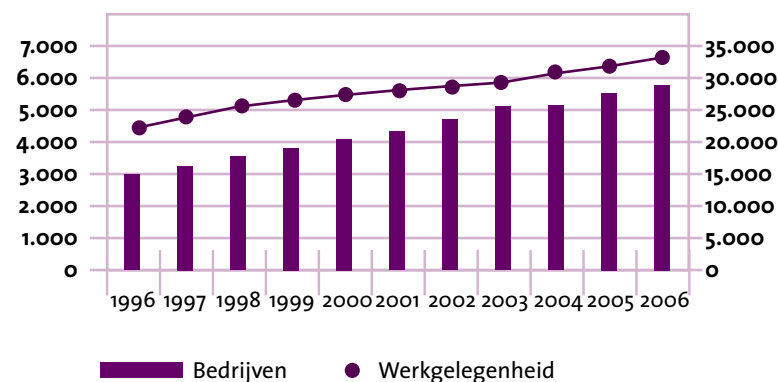
Geraadpleegde websites

www.owinsp.nl (inspectie van onderwijs)
www.goedgroenonderwijs.nl
www.groenekenniscooperatie.nl
www.vhg.nl
www.aequor.nl
www.hollandaccent.nl
www.agroarbo.nl

Figuren en tabellen

Figuur 1

Ontwikkeling aantal bedrijven en werkgelegenheid in de groensector



Tabel 1

Ontwikkeling aantal bedrijven met en zonder werknemers

Jaar	Totaal	Aantal werknemers						
		geen	1	5	10	20	50	> 100
			tot	tot	tot	tot	tot	
			5	10	20	50	100	
1996	2.920	1.455	1.140	165	95	45	20	0
1998	3.585	1.835	1.360	190	110	65	20	5
2000	4.035	2.120	1.460	230	130	70	20	5
2004	5.135	2.840	1.685	315	190	70	25	10
2005	5.440	3.110	1.730	315	180	70	25	10
2006	5.835	3.515	1.725	295	195	75	20	10

Bron: CBS

Tabel 2

Totaaloverzicht werkgelegenheid (excl. uitzendarbeid) over de periode 1998 - 2005

	1998	2000	2002	2004	2005
Totaal groensector:	25.700	27.400	29.400	30.900	32.800
• gezinskrachten	NA*	4.000	4.700	5.100	5.600
• werknemers totaal	NA*	23.400	24.700	25.800	27.250
- vaste krachten	NA*	21.700	22.800	22.600	23.250
- tijdelijke krachten	NA*	1.700	1.900	3.200	4.000

Bron: PT-schatting op basis van enquête arbeidsmarktmonitor en BVO-2005

* NA: niet aanwezig

Tabel 3

Indicatie verdeling bedrijven en werkgelegenheid per type bedrijf, 2005

	Bedrijven	Werkgelegenheid
Deeltijdhoveniers	9%	0%
Kleine hoveniers particulier (tot 3 fte)	49%	9%
Middelgrote hoveniers particulier (3-9 fte)	14%	10%
Grote hoveniers particulier (>9 fte)	2%	4%
Hoveniers, gemengd particuliere en zakelijke markt	7%	4%
Kleine zakelijke hoveniers (tot en met 7 fte)	5%	1%
Grote zakelijke hoveniers (> 7 fte)	1%	4%
Groenvoorzieners	5%	8%
Gemengd groenvoorzieners/hoveniers	2%	11%
SW-bedrijven (= Sociale Werkvoorziening)	2%	45%
Gemengd tuinentra/hoveniers	2%	1%
Gemengd boomverzorgers/hoveniers	2%	1%
Totaal groensector	100%	100%

Bron: BVO 2005

Tabel 4:

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

	1998	2000	2002	2004	2006
Hoveniers	-	-	-	-	61
Groenvoorzieners	-	-	-	-	60
Groensector	86	82	55	53	61 ^{a)}
Totaal tuinbouw	71	82	50	47	55

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS

a) incl. boomverzorgers en dak- en gevelbegroeners

Tabel 5

Aandeel werknemers per opleidingsniveau bij vast dienstverband in 2006, uitgedrukt in procenten

	Basisschool	LBO / VMBO / MAVO	MBO / HAVO / VWO	HBO / Universiteit
Hoveniers	6	31	60	3
Groenvoorzieners	27	52	18	3
Groensector a)	11	37	48	4
Totaal tuinbouw	5	50	37 ^{a)}	7
Ned. beroepsbevolking		24	44	32

Bron: Enquête Productschap Tuinbouw/ECORYS.

a) incl. boomverzorgers en dak- en gevelbegroeners

Tabel 6

Overzicht niveau's middelbaar beroepsonderwijs (MBO)

Niveau	Opleiding	Functie
1	Assistent	Assistent medewerker
2	Basisberoep	Medewerker
3	Vakopleiding	Vakbekwaam medewerker
4	Middenkader	Middenkaderfunctionaris/Manager



S



V