



Verkorte rapportage
Onderzoek arbeidsmarkt 2015
Sector Groothandel in Bloembollen

In opdracht van Anthos en CNV Vakmensen

Actor Bureau voor sectoradvies

Auteurs: E.M.M. Fokke en B.I. Sanches

2016

Inhoudsopgave

1. Inleiding.....	3
2. Doel.....	3
3. Onderzoekaanpak	3
4. Uitkomsten van het onderzoek	4
4.1 Uitkomsten telefonische interviews, kwantitatief, aantallen getotaliseerd.....	4
4.2 Uitkomsten telefonische interviews, kwalitatief	5
4.3 Nadere analyse pieken en dalen	10
5. Conclusies, uitdagingen en oplossingsrichtingen.....	12
5.1 Kenmerken sector	12
5.2 Sectorale arbeidsmarkt in het kort	12
5.3 Ontwikkelingen	12
5.4 Problematiek binnen de sector	13
5.5 Uitdagingen voor de sector.....	13
5.6 Oplossingsrichtingen	14

1. Inleiding

Sociale partners hebben in de cao Groothandel in Bloembollen met looptijd 1 juli 2014 tot en met 30 juni 2016 afspraken gemaakt over paritaire werkgroepen. Het uitgangspunt hierbij is dat tegen het eind van de looptijd de uitwerking vanuit deze werkgroepen is afgerond als advies voor de onderhandelingen bij de volgende cao-periode.

De sociale partners hebben aan Actor gevraagd om ten behoeve van de paritaire werkgroep de projectleiding te voeren en onderzoek te doen naar de sectorale arbeidsmarkt.

2. Doel

Het doel van de opdracht is het uitvoeren van onderzoek naar de kenmerken van de sectorale arbeidsmarkt (arbeidsbehoefte) en langer doorwerken. Het onderzoeksrapport dient als gespreksstof voor de werkgroep en om verdere keuzes te kunnen maken. Naar aanleiding van het onderzoek kan de werkgroep een toekomstvisie voor de sectorale arbeidsmarkt ontwikkelen gericht op langer doorwerken inclusief mogelijke oplossingsrichtingen hiervoor.

Centrale onderzoeksvraag

Hoe kan, rekening houdende met de specifieke kenmerken zoals het seizoensmatig karakter, nu en in de toekomst, voorzien worden in goed gekwalificeerde, gemotiveerde en gezonde medewerkers van alle leeftijden?

3. Onderzoekaanpak

Voor het uitvoeren van het onderzoek heeft Actor een plan van aanpak geschreven dat is geaccordeerd door sociale partners als opdrachtgevers. Bij het uitvoeren van het onderzoek zijn de volgende fases doorlopen waarover tussentijds afstemming is geweest met de werkgroep:

- Bestuderen van beschikbare informatie (deskresearch).
- Voorbereiding en onderzoek onder bedrijven; telefonische interviews en aanvullende verdiepende vragen
- Analyse van uitkomsten.
- Voorbereiden en uitvoeren vergaderingen werkgroep.
- Opstellen van (concept-)rapportage.

Telefonische interviews

De telefonische interviews zijn uitgevoerd in de periode november 2015 tot en met januari 2016. Er zijn 20 bedrijven benaderd op basis van een door Anthos aangeleverde adressenlijst. Bij 16 bedrijven is een telefonisch interview afgenomen. Omdat de interviews samenvielen met een piekperiode in de sector waren enkele bedrijven niet of moeilijk bereikbaar. Bij de selectie van bedrijven is gekeken naar werkzaamheden (droogverkoop/broeierij), grootte (aantal vaste werknemers) en geografische ligging. Bij de presentatie van de informatie is geborgd dat deze niet herleidbaar is naar een specifiek bedrijf.

Verdiepende vragen

In januari 2016 heeft op verzoek van de werkgroep een kort aanvullend onderzoek plaatsgevonden om de -vanuit de telefonische interviews- gebleken problematiek van doorlopende contracten verder in kaart te brengen. Hiervoor is een inventarisatieformulier opgesteld en per email naar de bedrijven verstuurd. Van de 20 aangeschreven bedrijven hebben 12 een ingevuld formulier geretourneerd.

4. Uitkomsten van het onderzoek

De uitkomsten van het onderzoek zijn verwerkt in drie overzichten, te weten:

- 1) Uitkomsten telefonische interviews, kwantitatief
- 2) Uitkomsten telefonische interviews, kwalitatief
- 3) Een nadere analyse van de pieken en dalen.

4.1. Uitkomsten telefonische interviews, kwantitatief, aantallen getotaliseerd

Soort bedrijf	Droogverkoop	Broeierij / Teelt	Anders	Totaal
	7	6	3*	16

*waarvan 1 droogverkoop/direct marketing en 2 droogverkoop/broeierij (teelt)

Contractsoort vast	8 of 9 maanden (terugkeer)	Jaar contract	Onbepaalde tijd	BBL/ Stagiairs	Participatie
	31	18	474	13	7

Leeftijdsopbouw	Dienstjaren					totaal leeftijd	Procentueel
	< 1 jaar	1 t/m 5 jaar	6 t/m 10 jaar	10 t/m 20 jaar	> 21 jaar		
Tot en met 19 jaar	0	0	0	0	0	0	0,00%
Tussen 20 en 30 jaar	9	19	9	2	0	39	7,68%
Tussen 31 en 40 jaar	5	19	26	32	7	89	17,52%
Tussen 41 en 50 jaar	5	13	33	90	47	188	37,01%
Tussen 51 en 65 jaar	2	11	26	56	79	174	34,25%
Ouder dan 65 jaar	0	0	2	10	6	18	3,54%
Totaal dienstjaren	21	62	96	190	139	508	
Percentueel	4,13%	12,20%	18,90%	37,40%	27,36%		

Verdeling functies/werkzaamheden	Kantoor	Schuur	Overigen
	42%	48%	8%

Piekperiode	jan	feb	mrt	apr	mei	juni	juli	aug	sep	okt	nov	dec
	10	8	3	1	1	1	7	11	11	5	4	8

Soorten flex	Tijdelijk contract 6 mnd of korter	Piek arbeider	Uitzend kracht	Payroll	ZZP	Anders
	250	29	1.445	36	44	27

Gemiddeld percentage flex terugkerend	69,00%
---------------------------------------	--------

4.2 Uitkomsten telefonische interviews, kwalitatief

KENMERKEN DEELNEMENDE BEDRIJVEN	
Type bedrijven	Droogverkoop, broeierij (soms gecombineerd met teelt), anders (combinatie droogverkoop en broeierij, eventueel met teelt).
Aantal bv's	Veelal 1 bv. Vestigingen in het buitenland zijn buiten beschouwing gelaten.
Geografische ligging	Bedrijven in Noord-Holland: 11 Bedrijven in Zuid-Holland: 5
Grootte/aantal werknemers	<ul style="list-style-type: none"> De grootte van de bedrijven varieert van 12 tot 65 vaste medewerkers. In hoogste piekperiode is het aantal werknemers 2 tot 9 keer zo groot vanwege aanvulling van het vaste bestand met flexibele schil.
Piekperiode (zie bijlage)	<ul style="list-style-type: none"> De piekperiode verschilt per bedrijf, afhankelijk van het product Bij de voorjaarsbloeiërs (hyacint, tulp, narcis, krokus, iris) is de piek in juni-augustus. Bij de zomerbloeiërs (lelie, gladiool en dahlia) in oktober-december. De meeste bedrijven hebben twee pieken, namelijk eind augustus/september en januari. De (twee) bedrijven met 1 piek zijn broeierijen. De grootste piek is in week 34/35. De pieken zijn voor de verschillende functies nagenoeg gelijk.
Bijzonderheden	<ul style="list-style-type: none"> Vrijwel allemaal familiebedrijven. Veelal export wereldwijd.

TYPE CONTRACTEN	BEVINDINGEN
Contracten voor onbepaalde tijd en jaarcontracten	<ul style="list-style-type: none"> Overgrote deel zijn contracten voor onbepaalde tijd. Het totaal aantal vaste medewerkers in de sector is de afgelopen jaren afgenomen. Sommige bedrijven zijn sterk getroffen door de crisis en andere vrijwel niet.
Tijdelijke contracten van 8 of 9 maanden	<ul style="list-style-type: none"> Tijdelijke contracten met een duur van 8 of 9 maanden zijn aanwezig, maar veel minder dan contracten voor onbepaalde tijd. Het aantal tijdelijke contracten met een duur van 8 of 9 maanden is op voorhand gehalveerd (van 61 naar 33) met als aangegeven reden WWZ. Drie bedrijven hebben deze tijdelijke contracten gereduceerd tot nul. Vier bedrijven (3 droogverkoop en 1 broeierij) hebben samen nog 32 medewerkers met een tijdelijk contract van 8 of 9 maanden. Deze tijdelijke contracten worden omgezet naar uitzendcontracten (en door 1 bedrijf naar payroll).

BBL, Stagiairs, SW/Wajong	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt regelmatig gebruik gemaakt van stagiairs en in mindere mate van BBL. • Argument om wel BBL of stagiairs in te zetten: verbinding met jongeren, verbinding met de directe omgeving. • Argument om geen BBL/ of stagiairs in te zetten: geen begeleidingsmogelijkheden door te krappe bezetting, onvoldoende match opdracht stagiairs met werkzaamheden. • Een beperkt aantal bedrijven maakt gebruik van Wajong, SW.
Contracten flex personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Bedrijven zetten in de pieken voornamelijk uitzendkrachten in (Poolse en -in mindere mate- Turkse en Nederlandse) al dan niet gecombineerd met mensen in eigen dienst via een tijdelijk contract (variërend van 8/9 maanden of korter) • Een enkel bedrijf zet in de pieken uitsluitend mensen in eigen dienst met een tijdelijk contract in. • Argument voor inzet via uitzendbureau: <ol style="list-style-type: none"> 1) Goede ervaringen 2) Problematiek WWZ op bordje van uitzendbureau • Argument voor tijdelijk personeel in eigen dienst: <ol style="list-style-type: none"> 1) Goedkoper 2) Medewerkers vinden het prettiger, minder afstand. • Ook scholieren en studenten worden ingezet, veel vallend onder tijdelijk of uitzend (lagere kosten). • ZZP-ers (vaak 1 of 2 per bedrijf) worden in de piek ingezet vanwege specifieke kennis (bollenkennis) of vaardigheden (heftruck). • Piekarbeid en payroll komen voor, maar in veel mindere mate. • Groot percentage (60 tot 80 %) van het flexpersoneel keert jaarlijks terug in het bedrijf soms al 10 tot 15 jaar. Hiermee wordt kennis en ervaring behouden.

PERSONEELS SAMENSTELLING	BEVINDINGEN
Vast personeel	<ul style="list-style-type: none"> • Binnen de bedrijven werken relatief oudere medewerkers (> 40 jaar) met lange tot zeer lange dienstverbanden (> 10 jaar). • De uitstroom vanwege pensioenleeftijd is op dit moment nog beperkt. • Veel bedrijven verwachten de grote uitstroom over 5 à 10 jaar. 'Nu hebben we nog geen probleem maar straks misschien wel'. • De instroom van jongeren is beperkt. Weinig vacatures en meer ervaring vereist. • De meeste bedrijven zijn nog niet actief bezig met strategisch personeelsbeleid gericht op verjonging of behoud en overdracht van vakkennis.

Flex personeel	<ul style="list-style-type: none"> • De leeftijd van flexwerknemers (uitzendkrachten, tijdelijke contracten) varieert, maar is veelal beduidend jonger dan die van het vast personeel (jong = goedkoper) • Flexwerknemers zijn relatief hoog geschoold (overgekwalificeerd).
----------------	--

WERKZAAMHEDEN	BEVINDINGEN
Verdeling vast/flex	<ul style="list-style-type: none"> • De verhouding kantoor/schuur is gemiddeld 50/50, maar verschilt sterk per bedrijf (30/70 dan wel 70/30). • Personeel op kantoor is vrijwel allemaal in vaste dienst. • Flexpersoneel werkt in de schuur c.q. het magazijn. • Vast personeel in de schuur c.q. het magazijn verricht veelal leidinggevende werkzaamheden of werkzaamheden waarvoor specifieke kennis is vereist. • In de piek werkt het vast personeel vaak extra uren (fulltime/ overwerk). • Flexwerknemers voeren werkzaamheden uit waarvoor enige kennis is vereist (kennis van de machines, heftruck) en puur handwerk waarvoor geen kennis vereist is.

KENNIS EN SCHOLING	BEVINDINGEN
Kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Het opleidingsniveau binnen het bedrijf loopt uiteen van lagere school tot universiteit. • Kennis op kantoor: verkoop, inkoop, veranderende wet en regeling (bv douane), talen. • Kennis in de schuur/magazijn: (zieke) bollen, talen, veiligheid, heftruck. • Bij diverse bedrijven is sprake van accentverschuiving: <ul style="list-style-type: none"> – versterking kantoor met name verkoop- en inkoopkennis (HBO niveau in plaats van doorgroei) – verjonging via nieuwe instroom
Scholing	<ul style="list-style-type: none"> • Flexwerknemers krijgen vrijwel geen nascholing, wel (eenmalige) instructies en uitleg. • Vast personeel krijgt beperkt bij- of nascholing. • Externe scholing is veelal op eigen initiatief van de medewerker mogelijk. Vanwege veel ervaring (lange dienstverbanden) is de behoefte beperkt. • Externe scholing is gericht op licenties of vaktechnische kennis. • Accent ligt op interne scholing: meelopen met collega's, 'learning on the job'.

IN-DOOR- EN UITSTROOM	BEVINDINGEN
Instroom en vacatures	<ul style="list-style-type: none"> • Verschilt per bedrijf, beperkte instroom (krimp, nauwelijks uitstroom). • Vacatures zijn over het algemeen niet moeilijk in te vullen (voldoende aanbod).
Vast	<ul style="list-style-type: none"> • Vraag naar goed verkooppersoneel met kennis van product en talen.
Flex	<ul style="list-style-type: none"> • Werving via advertenties. • Voldoende aanbod leidt tot selectie geschikten (niet geschikten vallen snel af). • Werving "via via" en wervingsacties.
Doorstroom	<ul style="list-style-type: none"> • Nauwelijks mogelijkheden tot doorstroom (vanwege platte organisatie en weinig vacatures). • Sommige bedrijven bieden mogelijkheden tot verbreding. • Doorstroom van flex naar vast komt voor maar is beperkt vanwege beperkt aantal vacatures.
Uitstroom	<ul style="list-style-type: none"> • Nauwelijks uitstroom (langdurige dienstverbanden). • Uitstroom vanwege pensioen nog beperkt.

ONTWIKKELINGEN	BEVINDINGEN
Belangrijkste ontwikkelingen en wijzigingen	<ul style="list-style-type: none"> • Grootste automatiseringsslag was 5 tot 8 jaar geleden aan de orde. Nu is er sprake van verdere optimalisering van processen. • Diverse bedrijven hebben net een reorganisatie achter de rug vanwege verslechterde economische omstandigheden.
Gevolgen voor arbeidsbehoefte	<ul style="list-style-type: none"> • Kwantitatief: afgelopen jaar krimp, nu stabiel personeelsbestand, vrijwel geen groei. • Kwalitatief: meer nadruk op verkoop.

STELLINGEN	BEVINDINGEN
Het bedrijf beschikt over voldoende personeel met de juiste kennis	<ul style="list-style-type: none"> • Vrijwel alle bedrijven zijn het eens met de stelling. • Sommige bedrijven signaleren dat mogelijk een probleem ontstaat voor de toekomst vanwege uitstroom pensioengerechtigden.
Het bedrijf is verzekerd van kwalitatief goede instroom	Geen problemen gesignaleerd, noch bij vast noch bij flex.
Het bedrijf slaagt erin medewerkers met de	Geen problemen gesignaleerd bij vast personeel. Wel problematiek bij flexpersoneel vanwege WWZ.

juiste kennis vast te houden	
------------------------------	--

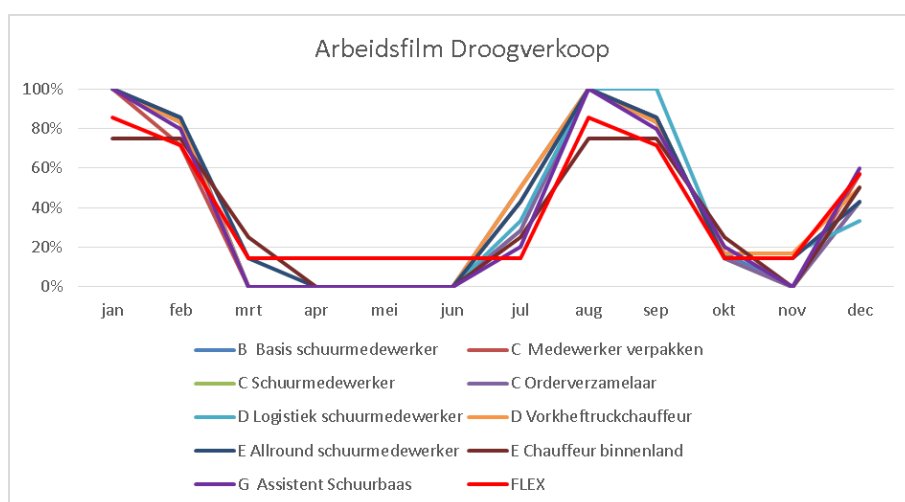
WAT VRAAGT AANDACHT OP SECTORNIVEAU?	BEVINDINGEN
Problematiek WWZ	<ul style="list-style-type: none"> • Het merendeel van de bedrijven (zowel droogverkoop als broeierij) geeft aan dat WWZ leidt tot problemen bij tijdelijke contracten. • Dit zijn bedrijven met twee pieken en een tussenperiode < 6 maanden. • Enkele bedrijven verwachten ook problemen ten aanzien van uitzendkrachten. • Geschetste problematiek: <ul style="list-style-type: none"> a) Hogere kosten door uitwijken naar uitzend in plaats van in eigen dienst. b) Inzet van vaste ploeg flex kan niet meer. Alternatief is dat gewerkt wordt in twee ploegen met steeds nieuwe mensen. Dit kost extra tijd en brengt extra kosten voor inwerken met zich mee. Bovendien doorbreekt het de saamhorigheid. c) Geen beschikking over het vaste team uitzendkrachten. d) Onzekerheid, onrust en verlies bij het vaste bestand van flexkrachten.
Problematiek Wet modernisering ziektewet	<ul style="list-style-type: none"> • Twee bedrijven ervaren de verantwoordelijkheid voor het arbeidsongeschikt raken van werknemers tot een maand na uitdiensttreding als een probleem: wel verantwoordelijk maar geen invloed.
Kennis en scholing	<ul style="list-style-type: none"> • De meningen zijn verdeeld: wel tot geen gemis van tuinbouwopleiding voor bloembollenkennis en wel/geen behoefte aan vernieuwing en verjonging.
Overig genoemde onderwerpen	<ul style="list-style-type: none"> • Verouderd personeelsbestand in relatie tot behoud kennis • Verhoging AOW leeftijd heeft gevolgen voor oudere medewerkers in de schuur • Ontslagrecht • Participatiewet • Beschikbaarheid uitzendkrachten als gevolg van WWZ • Meer informatie delen met elkaar als sector • Ruimte voor bedrijven om mee te bewegen met de markt en veranderende omstandigheden.

4.3. Nadere analyse pieken en dalen

Op verzoek van sociale partners is nadere informatie verzameld over de pieken en dalen in het werk, gedifferentieerd naar functie. Dit geeft meer inzicht in de problematiek van de doorlopende contracten. Er is respons ontvangen van 12 van de totaal 20 benaderde bedrijven. Vanwege de specifieke kenmerken is de informatie in deze rapportage gedifferentieerd naar droogverkoop (aantal=8) en broeierij (aantal=4).

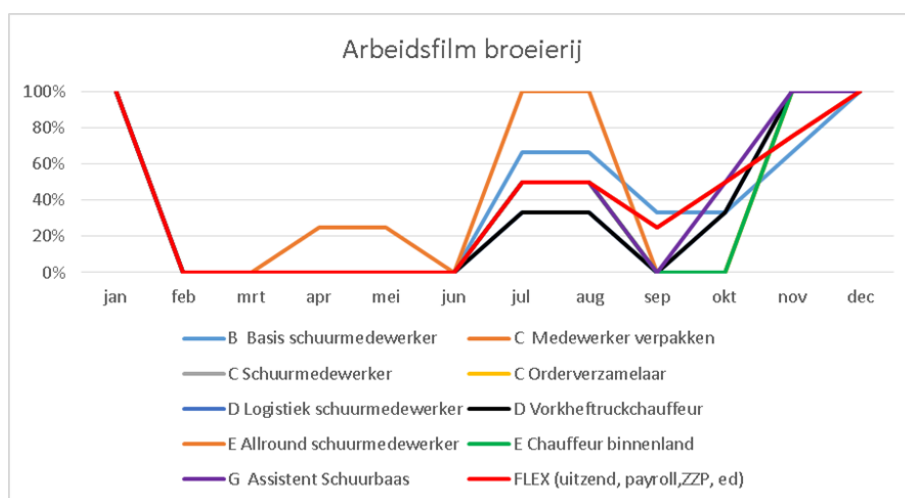
4.3.1. Droogverkoop

Bij deze bedrijven is te zien dat er sprake is van twee pieken met een korte tussenperiode van minder of geen werk.

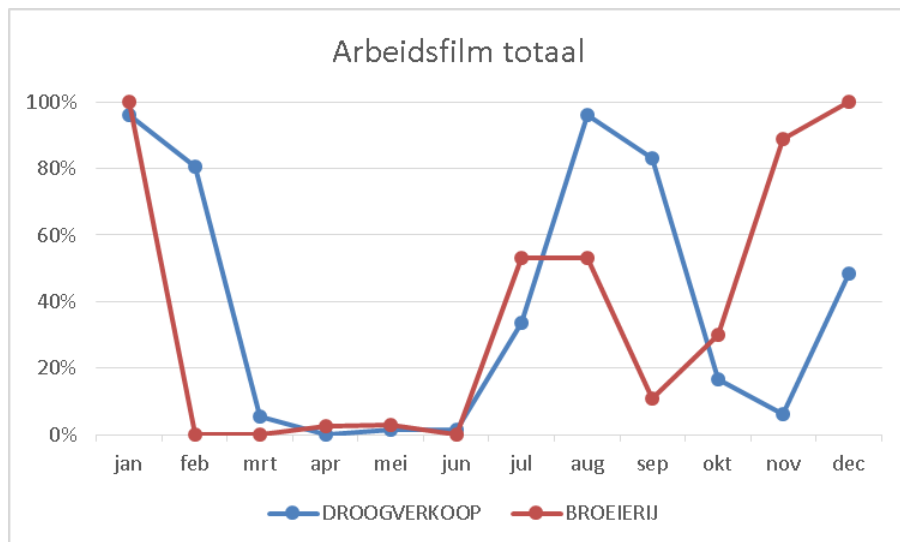


4.3.2. Broeierij

Bij deze bedrijven is te zien dat er sprake is van meest één lange piek met een lange periode van normaal tot geen werk.



In onderstaande tabel worden de deelgebieden met elkaar vergeleken.



5. Conclusies, uitdagingen en oplossingsrichtingen

5.1 Kenmerken sector

De sector Groothandel in Bloembollen is met circa 100 bedrijven een relatief kleine sector met een specifiek karakter. Kern van de werkzaamheden bestaat uit de verkoop van bloembollen gericht op de consumentenmarkt en de zakelijke markt (droogverkoop) wereldwijd en het in bloei trekken van bloembollen tot snijbloem ten behoeve van de professionele markt (broeierij). Belangrijkste issues binnen de sector zijn de kwaliteit en gezondheid van het product (fytosanitaire issues), de valutagevoeligheid en handelsvoorwaarden. De kansen voor de sector liggen op het onderscheidend vermogen en voldoende afstemming met de afzetmarkten¹.

De werkzaamheden kennen een sterk seizoensmatig karakter met een piek tijdens de oogst en de verwerking, afhankelijk van het soort product. Het gaat veelal om familiebedrijven met een omvang tot 50 vaste medewerkers. Deze bedrijven zijn gevestigd in Noord en Zuid Holland.

5.2 Sectorale arbeidsmarkt in het kort

De arbeidsmarkt van de bloembollengroothandel is sterk lokaal georiënteerd. De familiebedrijven zijn veelal verbonden met de directe omgeving. Het seizoensmatig karakter van de sector is terug te zien in de personeelssamenstelling. Het personeelsbestand bestaat uit een kleine vaste kern en een grote flexibele schil van uitzendkrachten en tijdelijke krachten. Daarnaast worden ook zzp-ers ingezet om het werk in de pieken op te vangen. BBL en Wajong komt relatief weinig voor, stagiairs iets vaker. Er is zichtbaar sprake van vergrijzing en ontgroening binnen de sector: het vaste personeelsbestand bestaat uit ervaren oudere medewerkers met lange tot zeer lange dienstverbanden. Het opleidingsniveau varieert van lagere school tot universitair geschoolden. Van in- en doorstroom is beperkt sprake. Het aantal vaste werknemers in de sector is de afgelopen jaren sterk afgenomen waardoor er nauwelijks mogelijkheden waren tot verjonging. Daarnaast zijn er vanwege de platte organisatiestructuur binnen de bedrijven nauwelijks doorgroeimogelijkheden. Daar waar er sprake is van groei of een vervangingsvraag wordt dit steeds vaker ingevuld met hoger opgeleiden.

Wat opvalt, is dat de grote flexibele schil geen anonieme groep is. De uitzendkrachten en tijdelijke krachten veelal van Poolse afkomst, maar ook lokale krachten (o.a. scholieren en zzp-ers) draaien vaak jarenlang in de piekperiodes mee in hetzelfde bedrijf. Bedrijven drijven sterk op de werkervaring van de vaste krachten. De aandacht voor scholing en inzetbaarheid is beperkt.

5.3 Ontwikkelingen

Het aantal vaste werknemers in de sector is de afgelopen jaren afgenomen maar lijkt nu stabiel. Enkele bedrijven geven aan dat zij vanwege de crisis hun bedrijf hebben moeten inkrimpen of reorganiseren.

De belangrijkste automatiseringsslag is een jaar of acht geleden gemaakt, nu wordt ingezet op verdere optimalisering en verbetering van processen. Naast specifieke kennis van het product en het verwerkingsproces is er een toenemende behoefte aan kennis en vaardigheden op het gebied van verkoop en export. De internationalisering stelt nieuwe eisen in termen van talenkennis, marktkennis en juridische kennis.

¹ Rabobank Cijfers en Trends, Branche-informatie Bloembollenteelt 2014/2015

Op dit moment is er voldoende aanbod van flexwerknemers veelal van Poolse afkomst die ook vaak vast terugkerend in het bedrijf zijn. De vraag is hoe zich dit in de verdere toekomst zal ontwikkelen. Vaste vestiging in Nederland c.q. ontwikkelingen van het land van herkomst kunnen effect hebben op het aanbod.

5.4 Problematiek binnen de sector

Op een uitzondering na ervaren de ondervraagde bedrijven op dit moment geen knelpunten ten aanzien van de huidige arbeidsbehoefte. Bedrijven vinden dat zij beschikken over voldoende personeel met de juiste kennis. Het aantal vacatures is beperkt en ondanks specifieke eisen vormt het invullen van de vacature nauwelijks een knelpunt. Ook ten aanzien van de flexkrachten worden er op dit moment geen knelpunten ervaren. Wel onderkennen bedrijven een toekomstig knelpunt door de vergrijzing. Binnen 5 tot 10 jaar wordt een forse uitstroom verwacht van vast personeel vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd. Risico is dat hiermee voor het bedrijf belangrijke kennis wegvloeit dan wel extra kosten gemaakt moeten worden om dit te voorkomen.

Wat zijn de actuele problemen?

- De Wet Werk en Zekerheid (WWZ) wordt als een ernstige bedreiging gezien voor de huidige werkwijze binnen de sector. Bedrijven met pieken met een tussenperiode korter dan 6 maanden kunnen geen beroep meer doen op de vaste groep flexkrachten. Dit zorgt volgens bedrijven voor hogere kosten, veel gedoe en onrust bij het personeel.
 - Vooral voor de bedrijven die net de crisis hebben overleefd zijn de extra kosten een ernstige bedreiging.
 - Verschillende bedrijven hebben nu al maatregelen genomen door de tijdelijke krachten te vervangen door uitzendkrachten en door de inzet van twee ploegen.
 - Sommige bedrijven verwachten dat ook problemen als gevolg van de WWZ bij uitzendkrachten.
- Naast de WWZ worden problemen voorzien als gevolg van de Wet Modernisering ziektewet, de Participatiewet, het ontslagrecht en het verhogen van de AOW leeftijd.

5.5 Uitdagingen voor de sector

Op basis van het onderzoek zien wij voor de sector de volgende uitdagingen:

1. Het vinden van een passend antwoord op gewijzigde wet- en regelgeving

Bedrijven zien zich nu reeds geconfronteerd met de gevolgen van de WWZ als het gaat om de keten van tijdelijke contracten. Gezien de grote pieken en dalen is er geen sprake van een jaarrond werk. Tijdelijke contracten en de inzet van flexwerknemers zijn nu, mede gericht op wet- en regelgeving, noodzakelijk voor de bedrijfsvoering. Alhoewel er in de huidige cao Groothandel in Bloembollen nog sprake is van een uitzondering op de ketenbepaling, hebben diverse bedrijven al geanticipeerd op de nieuwe wetgeving. Zij hebben tijdelijke contracten in eigen dienst omgezet naar uitzendkrachten. Maar ook hier verwachten bedrijven een probleem omdat de werkwijze van vast terugkerende uitzendkrachten mogelijk moet worden doorbroken. Naast de WWZ worden ook de gevolgen van de Wet Modernisering ziektewet, de Participatiewet en het ontslagrecht ervaren als een probleem.

2. Van vergrijzing en ontgroening naar een evenwichtig personeelsbestand

Er is duidelijk sprake van vergrijzing en ontgroening van het vaste personeelsbestand. De oorzaak hiervan is mede gelegen in de vaak sterke inkrimping van het vaste bestand. Ruim 70% van het werknemersbestand is ouder dan 40 en meer dan de helft daarvan is ouder dan 50 jaar. De grote uitstroom vanwege het bereiken van de pensioengerechtigde leeftijd wordt over 5 tot 10 jaar verwacht. Bedrijven en de sector kunnen zich nu al voorbereiden op de toekomstige uitstroom om het wegvloeien van kennis en ervaring goed op te vangen. Maar ook om te beoordelen welke nieuwe kennis in de toekomst nodig is.

3. Positionering interne en externe flex

Het aandeel flexwerknemers binnen de sector is groot. Daarom is het belangrijk om zicht te hebben op deze groep zodat de sector vroegtijdig problemen ten aanzien van de kwaliteit of kwantiteit kan signaleren. Naast het monitoren gaat het ook om het managen op zowel bedrijfs- als op sectorniveau. Daarnaast is het van belang een visie te ontwikkelen op de verhouding interne – externe flex.

4. Ondersteuning van het verandervermogen bedrijven

Meebewegen met de vraag in de markt, schakelen ten aanzien van verschillende afzetmarkten en veranderende omstandigheden doen een beroep op de flexibiliteit, het innovatievermogen en de samenwerkingsgerichtheid van de bedrijven in de sector. Groei van het flexbestand en nieuwe dienstverlening maakt andere vaardigheden van bedrijven noodzakelijk. Ondersteuning hierbij kan sectorversterkend werken.

5.6 Oplossingsrichtingen

Naar aanleiding van de geformuleerde uitdagingen zal de paritaire werkgroep zich de komende periode, met ondersteuning van Actor, beraden op de mogelijke oplossingsrichtingen, te maken keuzes en prioriteiten.